

Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)

Giska Amanda¹, Rismansyah², Reva Maria Valianti³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Gischaamanda@gmail.com

²Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, revavalianti@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

The problem of this research is the lack of socialization among employees and the ability of employees to carry out tasks so that work performance does not increase. This study aims to determine "The Effect of Personality and Employee Competence on Employee Job Performance of the HR Division of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)". This research was conducted at the HR Division of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). With a population of 54 employees with a sample of all employees totaling 54 people. Data collection techniques in research are observation and questionnaires. Data were analyzed using the normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity test and using multiple linear regression hypothesis testing (determination, t test and f test). Based on data analysis, it is known that 1) Together (simultaneously) the personality and competency variables of employees have a significant effect on the work performance of employees of the HR Division of PT. Sriwidjaja Palembang (Persero) Fertilizer. 2) Partially personality (X1) has a significant effect on employee work performance. 3) Employee competence (X2) does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Personality, Competence and Employee Performance*

ABSTRAK

Masalah penelitian ini adalah kurangnya sosialisasi antar karyawan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga prestasi kerja tidak meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)". Penelitian ini dilakukan pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). Dengan populasi 54 karyawan dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian adalah Observasi dan kuisioner. Data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta menggunakan pengujian hipotesis regresi linier berganda (determinasi, uji t dan uji f). Berdasarkan analisis data diketahui 1) Secara bersama-sama (simultan) variabel kepribadian dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). 2) Secara parsial kepribadian (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Kompetensi karyawan (X2) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Kepribadian, Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu kepribadian dan kompetensi karyawan. kepribadian karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting peranannya dalam menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak memiliki kepribadian yang baik dalam perusahaan atau organisasi yang

dijalankan. Menurut kamus Webster dalam Lynn Wilcox (2018:265) “Kepribadian berarti : (a) totalitas karakteristik individual terutama berhubungan dengan orang lain (b) suatu kelompok kecenderungan emosi yang terpadu, minat-minat, kecenderungan tingkah laku, dan lain-lain.

Faktor lain yang sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan adalah kompetensi karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kompetensi tidaklah mudah, kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Menurut Sudarmato (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Prestasi kerja yang tinggi sangat di inginkan bagi setiap organisasi karena prestasi merupakan tolak ukur untuk membandingkan hasil yang diharapkan dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Menurut Sunyoto (2013:18) “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Hidayat, Mukzam (2017:133) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara terhadap prestasi kerja karyawan. Kepribadian karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Dan kompetensi karyawan juga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi .

Menurut Rahmiati (2018:88) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makasar.

Menurut Gusriadi, Elfianto (2017:94) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kependidikan pada STKIP PGRI Padang.

Fenomena-fenomena masalah yang ada di Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) ini adalah kurangnya sosialisasi antar karyawan dan sikap kerja yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan agar terciptanya hubungan yang baik dalam suatu organisasi yang sedang dijalankan. Adapun masalah yang dihadapi Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ini adalah kurangnya kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

- 1) Pengalaman Awal: pentingnya pengalaman awal (masa kanak-kanak) dalam perkembangan kepribadian.
- 2) Pengaruh Budaya: dalam menerima budaya anak mengalami tekanan untuk mengembangkan pola kepribadian yang sesuai dengan standar yang ditentukan budayanya.
- 3) Kondisi Fisik: kondisi fisik berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Kondisi tubuh menentukan apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan seseorang. Kondisi fisik yang mempengaruhi kepribadian seseorang antara lain adalah kelelahan, malnutrisi, gangguan fisik, penyakit menahun, dan gangguan kelenjar endoktrin ke kelenjar tiroid (membuat gelisah, pemarah, hiperaktif, depresi, tidak puas, curiga dan sebagainya).
- 4) Daya Tarik: orang yang dinilai oleh lingkungannya menarik biasanya memiliki lebih banyak karakteristik kepribadian yang diinginkan dari pada orang yang dinilai kurang menarik, dan bagi mereka yang memiliki kepribadian yang menarik akan memperkuat sikap sosial yang menguntungkan.
- 5) Inteligensi: perhatian lebih terhadap anak yang pandai dapat menjadikan ia sombong, dan anak yang kurang pandai merasa bodoh apabila berdekatan dengan orang yang pandai tersebut, dan tidak jarang memberikan perlakuan yang kurang baik.
- 6) Emosi: ledakan emosional tanpa sebab yang tinggi dinilai sebagai orang yang tidak matang. Penekanan ekspresi emosional membuat seseorang murung dan cenderung kasar, tidak mau bekerja sama dan sibuk sendiri.
- 7) Nama: walaupun hanya sekedar nama, tetapi memiliki sedikit pengaruh terhadap konsep diri, namun pengaruh itu hanya terasa apabila anak menyadari bagaimana nama itu mempengaruhi orang yang berarti dalam hidupnya.
- 8) Keberhasilan dan Kegagalan: keberhasilan dan kegagalan akan mempengaruhi konsep diri, kegagalan dapat merusak konsep diri sedangkan keberhasilan dapat menunjang konsep diri itu sendiri.
- 9) Penerimaan Sosial: anak yang diterima dalam kelompok sosialnya dapat mengembangkan rasa percaya diri dan kepercayaannya. Sebaliknya anak yang tidak diterima dalam lingkungan sosialnya akan membenci orang lain, cemberut dan mudah tersinggung.
- 10) Pengaruh Keluarga: pengaruh keluarga sangat mempengaruhi kepribadian anak, sebab waktu terbanyak anak adalah keluarga dan didalam keluarga itulah diletakkan sendi-sendi dasar kepribadian.
- 11) Perubahan fisik: perubahan kepribadian dapat disebabkan oleh adanya perubahan kematangan fisik yang mengarah kepada perbaikan kepribadian. Akan tetapi, perubahan fisik yang mengarah pada klimakterium dengan meningkatnya usia dianggap sebagai suatu kemunduran menuju ke arah yang lebih buruk.

b. Aspek-aspek Kepribadian

Menurut Abin Syamsuddin (2003) yang mengemukakan mengenai aspek-aspek kepribadian yaitu sebagai berikut:

- 1) Karakter: konsekuen tidaknya dalam mematuhi etika perilaku, konsisten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- 2) Temperamen: disposisi reaktif seseorang atau cepat lambatnya mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari lingkungan.

- 3) Sikap: sambutan terhadap objek yang bersifat positif, negatif atau ambivalen.
- 4) Stabilitas emosi: kadar kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan dari lingkungan. Seperti mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa.
- 5) Responsibilitas (tanggung jawab): kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan.
- 6) Sosiabilitas: disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Seperti: sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

2. Pengertian Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan melakukan tugas semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasinya.

a. Jenis dan Faktor Kompetensi

Menurut Boyatzis dalam Sudarmato (2009:51) komponen Kompetensi terdiri dari:

- 1) Dorongan; perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. Dorongan ini hadir dalam level kesadaran atau ketidaksadaran orang.
- 2) *Traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian.
- 3) *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang tentang dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi ini termasuk didalamnya konsep diri dan harga diri.
- 4) *Social role* (peran sosial); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang dimilikinya.
- 5) *Skill* (keterampilan); merupakan kemampuan orang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

3. Dimensi-Dimensi Kompetensi

Menurut Boyatzis yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:67) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

- a) Kemampuan manajemen, tujuan dan tindakan, memiliki dimensi sebagai berikut: efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian terhadap hal-hal yang detail, kontrol diri, fleksibilitas.
- b) Kemampuan manajemen orang, memiliki dimensi sebagai berikut: empati, persuasif, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, manajemen kelompok, pengembangan orang lain, komunikasi lisan.
- c) Kemampuan logika analisis, memiliki dimensi sebagai berikut: menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, penggunaan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas sosial, komunikasi tertulis.

4. Indikator Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2017:283) bahwa indikator kompetensi adalah:

- a) Berpikir analisi, mengidentifikasi, mengurangi, menghubungkan, masalah-masalah yang ada serta membuat kesimpulan untuk mencari solusi.

- b) Berorientasi pada kualitas, melaksanakan tugas-tugas dengan mempertimbangkan semua aspek pekerjaan secara detail untuk mencapai mutu yang lebih baik.
- c) Fleksibel, menggunakan berbagai sudut pandang dalam menghadapi berbagai situasi.
- d) Integritas, bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan etika kerja dan menerapkan prinsip-prinsip nilai yang berlaku dengan menjadikan dirinya sebagai panutan melalui tindakan nyata.
- e) Kepemimpinan, tindakan yang meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung rencana kerja unit atau organisasi.
- f) Kerjasama, menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan menjadikan bagian dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.
- g) Manajemen waktu, mengelola waktu dan prioritas tanggung jawab sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
- h) Membangun hubungan kerja, menjalin, membina, menjaga serta mengembangkan hubungan dengan mitra kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015:16) "Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya". Menurut Sutrisno (2012:151) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya. Sebastian (2010:2) "Prestasi kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi".

a. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:19-20) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu, dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, atasan, dan tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011: 95) mencakup hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan, ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja, penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

- 3) Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahan.
- 4) Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
- 6) Kerja sama, penilai menilai karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahan untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan siap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- 10) Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- 11) Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya.

6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam kaitannya dengan Karakteristik Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kualitas Karyawan, maka rumusan Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga terdapat pengaruh antara Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)
- H₂: Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)
- H₃: Diduga terdapat pengaruh antara Kepribadian dan Kompetensi karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:137) sumber data terbagi 2, yaitu:

- 1) Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber daya lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3. Teknik Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Jika nilai Sig < 0,05 maka valid, dan jika Sig > 0,05 maka tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Sujarweni (2014:192) bahwa uji reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2012:93) uji penyimpangan asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:33), normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one sample kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic significance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya sebagai berikut :

1. Jika sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal
2. Jika sig > 0,05 distribusi data adalah normal

e. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:93), Multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Kriteria dari uji uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor*. Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Batasan umum yang digunakan adalah

tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:93) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik harusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot disekitar X dan Y. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) yang sampai tahun ini berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero) yang sampai tahun ini berjumlah 54 orang

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2017:142) teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Riadi (2016:175) analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau ditarik-turunkan. Dengan ini peneliti menggunakan regresi berganda dengan tiga variabel yaitu memprediksi hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, seberapa besar pengaruh karakteristik kepribadian dan kompetensi karyawan terhadap kualitas karyawan.

Persamaan regresi berganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kualitas

a : Bilangan konstanta

b_1 : koefisien kepribadian

b_2 : koefisien kompetensi karyawan

X_1 : Variabel bebas kepribadian

X_2 : Variabel bebas kompetensi karyawan

2. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel.

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,00	Tinggi
2.	0,60 – 0,80	Cukup
3.	0,40 – 0,60	Agak Rendah
4.	0,20 – 0,40	Rendah
5.	0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono 2014

3. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:38) Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22* pada penelitian ini.

Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

r^2 : Kuadrat Koefisien Korelasi

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2014:144) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dimana $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji F (secara simultan)

Menurut Priyatno (2014:185) menjelaskan bahwa uji F berfungsi untuk mengetahui signifikan pengaruh/hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat.

Penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilihat dari nilai probabilitas ($\text{sig} F$) dimana jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

G. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal.

- Jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 23* dengan hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kepribadian	0,553 > 0,05	Normal
2	Kompetensi	0,085 > 0,05	Normal
3	Prestasi Kerja	0,052 > 0,05	Normal

Sumber : Data Diolah dengan program SPSS, tahun 2020.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya tidak berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Metode pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas yaitu jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kepribadian	0,841	1,190
2	Kompetensi	0,841	1,190

a. Dependent Variable : Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS, tahun 2020

Dari tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* kepribadian 0,841 > 0,1 dan VIF 1,190 < 10, serta nilai *tolerance* kompetensi 0,841 > 0,1 dan VIF 1,190 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig > 0,05	Keterangan
1	Kepribadian	0, 227 > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kompetensi	0, 693 > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 23.

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

b. Hasil Analisis Data

1) Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel. Analisis korelasi berganda dengan menggunakan Korelasi Pearson

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

No	Variabel	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,000 < 0,01	Mempunyai Hubungan
2	Kepribadian	0,000 < 0,01	Mempunyai Hubungan
3	Kompetensi	0,001 < 0,05	Mempunyai Hubungan

Sumber : Data Diolah, Tahun 2020.

Dari variabel diatas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) antara kepribadian dan kompetensi terhadap prestasi karyawan adalah mempunyai hubungan antar variabel yang diteliti

2) Hasil Koefisien Determinasi

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,474	2,199

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepribadian

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2020

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Tinggi
2.	0,60 – 0,799	Cukup
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,703 atau 70,3 % yang berarti hubungan variabel kepribadian dan kompetensi terhadap

prestasi kerja adalah cukup. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,494 atau 49,4 % yang berarti kepribadian dan kompetensi berpengaruh sangat rendah. Sedangkan sisanya 50,6 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, dan faktor disiplin.

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,609	3,341		6,767	,000
KEPRIBADIAN	,474	,068	,754	6,934	,000
KOMPETENSI	-,055	,034	-,174	-1,599	,116

a. Dependent Variable: Prestasim Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS, tahun 2020

Dari hasil perhitungan SPSS versi 23 di atas di dapatkan hasil konstanta sebesar 22,609 Beta variabel Kepribadian (X₁) sebesar 0,474, serta Beta variabel kompetensi (X₂) sebesar 0,055.

Maka di dapat rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 22,609 + 0,474 X_1 + 0,055 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 22,609, hal ini berarti jika variabel kepribadian (X₁) dan variable kompetensi (X₂) sama dengan nol, maka prestasi kerja (Y) = 22,609. Apabila variabel kepribadian (X₁) meningkat sebesar 0,474 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,474 satu satuan. Sebaliknya jika kepribadian menurun satu satuan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,474 satu satuan. Apabila variabel kompetensi (X₂) meningkat sebesar 0,055 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,055 satu satuan. Sebaliknya jika kompetensi menurun sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan ikut menurun sebesar 0,055 satu satuan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dan kompetensi mempengaruhi prestasi kerja pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

a) Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel pemberian upah secara parsial mempengaruhi. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Hasil uji t
Coefficients^a**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,609	3,341		6,767	,000
Kepribadian	,474	,068	,754	6,934	,000
Kompetensi	-,055	,034	-,174	-1,599	,116

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sebesar $0,116 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero).

b) Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen (terikat).

**Tabel Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)
ANOVA^a**

Variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	240,276	2	120,138	24,850	,000 ^b
Residual	246,558	51	4,834		
Total	486,833	53			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPRIBADIAN

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan diperoleh sebesar 0,000 sedangkan alpha 0,05. $0,000 < 0,05$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepribadian dan kompetensi pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero).

2. Pembahasan

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut nilai konstanta sebesar 22,609, hal ini berarti jika variabel kepribadian (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) sama dengan nol, maka prestasi kerja (Y) = 22,609. Apabila variabel kepribadian (X_1) meningkat sebesar 0,474 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,474 satu satuan. Sebaliknya jika kepribadian menurun satu satuan maka prestasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,474 satu satuan. Apabila variabel kompetensi (X_2) meningkat sebesar 0,055 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,055 satu satuan.

Sebaliknya jika kompetensi menurun sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan ikut menurun sebesar 0,055 satu satuan. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dan kompetensi mempengaruhi prestasi kerja pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi R sebesar 0,703 atau 70,3 % yang berarti hubungan variabel kepribadian dan kompetensi rendah terhadap prestasi kerja. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,494 atau 49,4 % yang berarti kepribadian dan kompetensi berpengaruh sangat rendah. Sedangkan sisanya 50,6 % disumbangkan oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor motivasi, faktor kompetensi, faktor komunikasi, dan faktor disiplin.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sebesar $0,116 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak maka kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero).

Hasil uji Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan diperoleh sebesar 0,000 sedangkan alpha 0,05. $0,000 < 0,05$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepribadian dan kompetensi pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero).

Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen kepribadian dan kompetensi ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Kepribadian dan kompetensi secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dapat diterima.

Hasil tersebut menggambarkan keadaan yang sebenarnya di Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) bahwa kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja, tingkat kepribadian didukung oleh beberapa faktor. Semakin baik tingkat kepribadian maka akan semakin positif pengaruh terhadap prestasi kerja. prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepribadian saja namun juga dipengaruhi oleh kompetensi pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki akan semakin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepribadian dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil dan analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Secara parsial kepribadian berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa kepribadian yang baik pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri), akan meningkatkan prestasi kerja.
- b. Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) prestasi kerja akan meningkat.
- c. Secara bersama-sama kepribadian dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri). Dapat disimpulkan bahwa apabila kedua variabel ini dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka prestasi kerja juga akan meningkat.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan yakni sebagai berikut:

- a. Kepribadian pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) sudah cukup baik, akan tetapi perlu di tingkatkan lagi agar prestasi kerja juga akan meningkat.
Dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu berinovasi dan mengembangkan kreatifitasnya karena hasil yang didapatkan karyawan nantinya akan berdampak pada pencapaian perusahaan.
- b. Kompetensi pada Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) perlu ditingkatkan lagi, jika kompensasi semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik.
Dengan cara mengembangkan kemampuan karyawan untuk mengembangkan karyawan lain agar kompetensi seluruh karyawan meningkat secara merata dan membantu dalam mewujudkan target-target perusahaan. Semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut.
- c. Untuk perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja para karyawan agar prestasi kerja lebih baik lagi, walaupun kepribadian dan kompetensi karyawan di Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) sudah tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ekonomi, F. (2018). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Faiza Nurmasita, A. H. (2010). *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap kualitas Pelayanan*. *Jurnal Skripsi*.
- Gusriadi, E. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Skripsi*.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manganti, F. (2015). *Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Motivasi dan Komitmen Terhadap Sikap Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Lingkungan Solo Raya*. Naskah Publikasi.
- Priyatno. (2014). *Pengelola Data Terpraktis SPSS 22*. Yogyakarta: Andi.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: Andi.

- Rahmiati. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Skripsi.
- Riadi, E. (2016). *Statistik Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Rinaldi Hidayat, Djudi Mukzam. (2017). *Pengaruh kepribadian dan kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja*. Jurnal Skripsi.
- Rismansyah. (2016) "*Pengaruh Perubahan Perilaku Individu Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Pgri Palembang*." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 7.4.
- Sari, N. N. (2011). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Skripsi.
- Siregar. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Kita.
- Wilcox, L. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Salemba Empat.