

## ANALISIS PENGARUH FAKTOR KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh : Mahmudatul Himma, Muhamad Muwidha\*)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakter kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas Karangates.

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi karyawan di PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Brantas dari sumber daya manusia dengan 28 karyawan sebagai sampel. Analisis menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,442, yang berarti bahwa pengaruh karakter kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah 44,2%, dan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata-kata Kunci: karakter kepribadian, kinerja karyawan

### Abstract

*This research aimed is knowing and analyzing the effect of personality character on the employees' performance in PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas Karangates.*

*The data were collected through observation, questionnaires, interviews and documentation of employees in PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas of human resources with 28 employees as the sample. The analysis used simple inear regression.*

*The results of the study show that personality character have a significant influence on employee performance. The result of  $R^2$  determination coefficient test was 0.442, meaning that the effect of personality character on the employee performance was 44.2%, and the remaining 55.8% was affected by other variables not discussed in this research*

*Keywords: personality character, employee performance.*

### 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan selain memiliki sumber daya yang berkualitas dan profesional haruslah memiliki karyawan dengan kepribadian yang baik. Lebih tepatnya kepribadian merupakan cerminan diri seseorang. Kepribadian yang baik yang dimiliki oleh karyawan merupakan kunci utama tumbuh kembangnya suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang lebih dapat mencapai kinerja yang baik dan maksimal di dalam perusahaan.

Allport dalam Yusuf & Nurihsan (2008 : 4) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kepribadian yaitu “ kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya”.

Dikatakan bahwa karyawan merupakan penggerak suatu perusahaan. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda, ada yang memiliki kepribadian baik dan ada juga yang memiliki kepribadian yang buruk. Karyawan

\*) Aprih Santoso, Teti Susilowati adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

dalam suatu organisasi memiliki keterbatasan akan pekerjaannya.

Kepribadian suatu karakteristik atau sikap individu yang meliputi kebiasaan, nilai, keyakinan, keadaan emosional, perasaan dan motif yang bersifat psikologis.. Karakteristik kepribadian menunjukkan keefektifan, kemampuan membangun suatu kelompok kerja dan kerjasama di dalam perusahaan. Perlu adanya pengembangan kepribadian, agar seseorang berkepribadian lebih baik. Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja, kerja keras dan kedisiplinan untuk memperoleh kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan dalam perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan tertentu yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kepribadian.

Mangkunegara ( 2013 : 67) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Demikian juga PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas (PJB UP) Brantas yang merupakan salah satu unit pembangkitan milik PT PJB. Semakin pesatnya perkembangan zaman PT Pembangkitan Jawa –Bali Unit Pembangkitan Brantas mengupayakan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu PT Pembangkitan Jawa –Bali Unit Pembangkitan Brantas juga memperhatikan terhadap pengembangan kepribadian yang dilakukan kepada karyawannya melalui kegiatan yang

diselenggarakan perusahaan yaitu kegiatan *coffee morning*, Raker, Rapat Tinjauan Manajemen, serta CMC (*Coacing , Mentoring, Counseling*).

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu aspek untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh pengembangan kepribadian karyawannya. Beberapa sarana untuk mengembangkan kepribadian telah diberikan kepada karyawannya, namun seberapa jauh efektifitasnya terhadap kinerja karyawan diperlukan telaah lebih mendalam.

## **2.Kajian Pustaka**

### **2.1.Pengertian Pengembangan Karir**

Kepribadian merupakan salah satu kajian psikologi berdasarkan pemikiran atau temuan – temuan para ahli dan kepribadian sering disebut *personality*.

- a. Menurut Derlega, et all dalam Yusuf & Nurihsan (2008 : 3) ”mengartikan kepribadian sebagai sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten”.
- b. Sedangkan menurut Allport dalam Yusuf & Nurihsan (2008 : 4) “mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kepribadian yaitu kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang sistem psikofisik yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya”.
- c. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan kepribadian merupakan tingkah laku atau sifat seseorang yang khas yang terbentuk dari diri sendiri ataupun lingkungan .

## 2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

d. Kepribadian seseorang itu relatif konstan, namun kenyataan sering ditemukan adanya perubahan kepribadian. Perubahan itu terjadi dipengaruhi oleh fisik dan lingkungan.

e. Menurut Yusuf & Nurihsan (2008: 11) Faktor – faktor yang menyebabkan perubahan kepribadian di antaranya sebagai berikut:

### 1) Faktor Fisik

Faktor fisik tersebut seperti : gangguan otak, kurang gizi (malnutrisi), mengkonsumsi obat – obatan terlarang (NAPZA atau NARKOBA), minuman keras, dan gangguan organik.

### 2) Faktor Lingkungan Sosial Budaya

Faktor lingkungan sosial budaya seperti : krisis politik, ekonomi, dan keamanan yang menyebabkan terjadinya masalah pribadi (stres, depresi) dan masalah sosial (pengangguran, premanisme, dan kriminalisme).

### 3) Faktor Diri Sendiri

Faktor diri sendiri seperti : tekanan emosional (frustasi yang berkepanjangan) dan identifikasi atau mutasi terhadap orang lain yang berkepribadian menyimpang.

Menurut Winarti (2007: 5) faktor yang mempengaruhi terbentuknya kepribadian yaitu:

### 1) Faktor bawaan

Unsur ini terdiri dari bawaan genetik yang menentukan fisik primer (warna, mata, kulit), selain itu juga kecenderungan dasar misalnya kepekaan, penyesuaian diri

### 2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti, sekolah, atau lingkungan sosial/budaya seperti teman, guru dapat mempengaruhi terbentuknya kepribadian

## 2.3. Karakteristik Kepribadian

Setiap kepribadian selalu memiliki karakteristik berbeda, tidak semua individu mampu menampakkan secara wajar, normal, atau sehat banyak diantaranya mengalami secara tidak sehat.

Menurut Hurlock dalam Yusuf & Nurihsan (2008 : 12) mengemukakan

bahwa karakteristik penyesuaian yang sehat atau kepribadian yang sehat (*healthy personality*) ditandai dengan :

1) Mampu menilai diri secara realistis, individu yang kepribadiannya sehat mampu menilai diri apa adanya, baik kelebihan maupun kelemahannya menyangkut fisik (postur tubuh, wajah, keutuhan, dan kesehatan) dan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan).

2) Mampu menilai situasi secara realistis. Individu dapat menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis dan mau menerimanya secara wajar. Dia tidak mengharapkan kondisi. Kehidupan itu sebagai suatu yang harus sempurna.

3) Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis. Individu dapat menilai prestasinya (keberhasilan yang diperolehnya) secara realistis dan reaksinya secara rasional. Dia tidak menjadi sombong, angkuh atau mengalami “*superiority complex*”, apabila memperoleh prestasi yang tinggi, atau kesuksesan dalam hidupnya. Apabila mengalami kegagalan, dia tidak mereaksinya dengan frustasi, tetapi dengan sikap optimistik (penuh harapan).

4) Menerima tanggung jawab. Individu sehat adalah individu yang bertanggung jawab. Dia

memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah – masalah kehidupan yang dihadapinya.

- 5) Kemandirian (*autonomy*). Individu memiliki sifat mandiri dalam cara berpikir dan bertindak, mampu mengambil keputusan, mengarahkan dan mengembangkan diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungannya.
- 6) Dapat mengontrol emosi. Individu merasa nyaman dengan emosinya. Dia dapat menghadapi situasi frustrasi, depresi atau stres secara positif atau konstruktif, tidak destruktif (merusak).
- 7) Berorientasi tujuan. Setiap orang mempunyai tujuan yang ingin dicapainya. Namun, dalam merumuskan tujuan itu ada yang realistik dan ada yang tidak realistik. Individu yang sehat kepribadiannya dapat merumuskan tujuannya berdasarkan pertimbangan secara matang (rasional), tidak atas dasar paksaan dari luar. Dia berupaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara mengembangkan kepribadian ( wawasan) dan ketrampilan.
- 8) Berorientasi keluar. Individu yang sehat memiliki orientasi keluar (*ekstrovert*). Dia bersifat respek (hormat), empati terhadap orang lain mempunyai kepedulian terhadap situasi, atau masalah – masalah lingkungannya dan bersifat fleksibel dalam berpikir. Barrat Leonard mengemukakan sifat –sifat individu dan menilai orang lain seperti menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya sendiri, merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain, dan tidak

membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan tidak mengorbankan orang lain karena kekecewaan dirinya.

- 9) Penerimaan sosial.

Individu dinilai positif oleh orang lain mau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, dan memiliki sikap bersahabat dalam berhubungan dengan orang lain.

- 10) Memiliki filsafat hidup.

Dia mengarahkan hidupnya berdasarkan filsafat hidup yang berakar dari keyakinan agama yang dianutnya.

- 11) Berbahagia.

Individu yang sehat, situasi kehidupannya diwarnai kebahagiaan. Kebahagiaan didukung oleh faktor – faktor *achievement* (pencapaian prestasi), *acceptance* (penerimaan dari orang lain), dan *affection* (perasaan dicintai atau disayangi orang lain).

Menurut Rogers dalam Winarti (2007:3) mengemukakan 3 karakteristik tentang pribadi yang telah berfungsi penuh (*full function person*) yaitu:

- 1) Terbuka terhadap pengalaman baru
- 2) Selalu dalam proses “menjadi” (*becoming*)
- 3) Kepercayaan terhadap diri sendiri

Pengertian karakteristik kepribadian tersebut mencerminkan pada kepribadian masing – masing individu yang setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda.

#### **2.4. Pengertian Kinerja Karyawan**

Beberapa istilah kinerja dideskripsikan oleh beberapa ahli berikut:

Menurut Wibowo (2009:7), “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Mangkunegara (2005:9), “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Amir (2015:5) menjelaskan bahwa:

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*. Kinerja berkaitan dengan aspek kompetisi dan keunggulan manufaktur; apakah menyangkut biaya, fleksibilitas, kecepatan, kecermatan, atau kualitas.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **2.5. Tujuan dan Kegunaan Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:10), “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah

suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”.

“Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi”. (Mangkunegara, 2005:10)

Menurut Agus Sunyoto yang dikutip Mangkunegara (2005:10) secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **Indikator Penilaian Kinerja**

Suatu penelitian kuantitatif terdapat indikator untuk mengukur

suatu kondisi perusahaan. Menurut Wibowo (2013:102) indikator umum yang berkaitan dengan kinerja diantaranya adalah

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang, Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja individu, kelompok, organisasi.

2) Kinerja individu maupun kinerja organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui suatu tujuantercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan

4) Umpan balik

Antara tujuan, standar, maupun umpanbaik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita

mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

5) Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

6) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

7) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan,

menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 8) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerjaan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan menghambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi

Menurut Mangkunegara (2015: 62) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

#### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang disusun dalam penelitian ini, maka model hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

Bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pembangkitan Jawa –Bali Unit Pembangkitan Brantas Karangates.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. *Explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta berhubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2015;11)

Jenis penelitian ini digunakan karena ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel X dan variabel Y

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lokasi PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas yang terletak di Jalan Basuki Rahmat no.

271 Karangates, Sumberpucung Kabupaten Malang.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas sebanyak 28 karyawan bagian Personalia. Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 28 orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling total*. Atau dapat dikatakan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Identifikasi Variabel**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Variabel X**

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah “Karakteristik Kepribadian” yang terdiri dari indikator: Mampu menilai diri, Mampu menilai situasi, Mampu menilai prestasi, Menerima tanggung jawab, Kemandirian, Dapat mengontrol emosi, Berorientasi tujuan, Berorientasi keluar, Penerimaan sosial, Memiliki filsafat hidup, Berbahagia

#### **2. Variabel Y**

Variabel dependen (Y) dalam judul penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan” yang terdiri dari indikator: Kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama (Sutrisno,2010)

### **Sumber Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber data, antara lain:

f. Data primer, diperoleh melalui proses wawancara serta pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang terstruktur mengenai unsur-unsur pengembangan kepribadian yang dirasakan responden

g. Data Sekunder, diperoleh dari laporan data bentuk naskah tertulis atau dokumen yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, serta merupakan data pendukung dalam penelitian ini yang diperoleh dari Perusahaan. Data pendukung lainnya diperoleh dari internet dan laporan jurnal ilmiah

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **a. Validitas**

Suatu instrumen dikatakan valid jika  $r > 0,3$ . Validitas dapat juga dilihat dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.(Sugiyono, 2015)

#### **b. Reliabilitas**

Menurut Arikunto (2013) pengujian reliabilitas adalah dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih.

### **Metode Analisis**

#### **Model Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Hubungan sebab akibat dapat ditulis dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:



$$Y = a + \beta X$$

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Priyatno (2014:141), angka R ini menunjukkan korelasi sederhana (Korelasi pearson) antara variabel X terhadap Variabel Y. Jika nilai korelasi mendekati 1, maka terjadi hubungan yang erat sedangkan R Square (R<sup>2</sup>) yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini digunakan uji t-test

Sedangkan pengambilan keputusan menerima atau menolak hipotesis didasarkan perbandingan antara nilai probabilitas dengan nilai alpha (0,05). Jika  $p \leq 0,05$  maka Ho ditolak. Jika  $p > 0,05$  maka Ha ditolak Ho diterima (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014 : 55), “untuk mudahnya dalam menentukan apakah item valid signifikansi, jika signifikansi  $< 0,05$  maka item valid, tetapi jika signifikansi  $> 0,05$  maka item tidak valid.” atau tidak maka dilihat pada nilai

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakter	X1.1	0,430	0,373	Valid

istik kepribadian (X)	X1.2	0,566	0,373	Valid
	X2	0,647	0,373	Valid
	X3	0,531	0,373	Valid
	X4	0,533	0,373	Valid
	X5.1	0,622	0,373	Valid
	X5.2	0,758	0,373	Valid
	X6.1	0,485	0,373	Valid
	X6.2	0,432	0,373	Valid
	X7.1	0,635	0,373	Valid
	X7.2	0,758	0,373	Valid
	X8	0,390	0,373	Valid
X9	0,631	0,373	Valid	
X10	0,688	0,373	Valid	
X11	0,714	0,373	Valid	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian menghasilkan koefisien korelasi antar skor total dari tiap variabel adalah lebih dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semua pertanyaan mengenai pengembangan karir dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2013).

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,775	Reliabel
X2.1	0,774	Reliabel
X2.2	0,719	Reliabel
X3	0,758	Reliabel
X4.1	0,763	Reliabel

X4.2	0,736	Reliabel
X5.1	0,719	Reliabel
X5.2	0,782	Reliabel
Y	0,783	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian semua item dalam penelitian ini adalah reliabel, dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang ditetapkan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier**

	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
1	(Constant)	12.251	5.250
	X	.398	.088

Sumber: Data diolah

Dari pengujian di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 12,251 + 0,398X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 12,251 artinya apabila variabel karakteristik kepribadian (X)

diabaikan atau diasumsikan nilainya 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar konstanta yaitu sebesar 12,251.

3. Koefisien regresi (b) = 0,398 artinya besarnya kontribusi variabel karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 0,398. Apabila variabel karakteristik kepribadian ada kenaikan nilai maka variabel kinerja karyawan akan naik. Berarti Karakteristik kepribadian memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas sebesar 0,398.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependendalam penelitian ini. Dengan membandingkan besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R square untuk variabel X Karakteristik kepribadian

dapat diketahui faktor atau informasi yang menentukan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.442	.421	2.697

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,695 yang berarti korelasi atau hubungan antara karakteristik kepribadian dan kinerja karyawan adalah kuat. Sedangkan R Square sebesar 0,442 atau 44,2% menunjukkan bahwa prosentase pengaruh variabel karakteristik kepribadian

terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2% dan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji t dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Bila hasil pengujian menunjukkan  $\text{sig. } t \leq 0,05$  atau 5% maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat apabila variabel bebas lainnya bernilai konstan (tetap).

Berdasarkan pengujian dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}}$  memiliki nilai sebesar 4,538 dan untuk menghitung  $t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan *degree of freedom* (df) = n-2 atau  $28-2 = 26$  sehingga dapat diperoleh hasil untuk  $t_{\text{tabel}} 2,056$ . Maka diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,538 > 2,056$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel karakteristik kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas Karangates.

### **Pembahasan**

Dari proses analisa data maka didapat hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $9,853 > t_{\text{tabel}} 1,6624$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik kepribadian (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian yang terdiri dari kemampuan, sikap, penampilan, perhatian, tindakan dan tanggung

jawab mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, semakin baik kepribadian karyawan, maka akan baik juga kinerja suatu perusahaan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang buruk akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyasari (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Dyahrini (2016) menyatakan bahwa kepribadian berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Davis dalam Mangkunegara (2013) bahwa suatu kinerja atau tujuan kinerja yang terarah terbentuk dari kepribadian karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan pada Bab II dan terbukti kebenarannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik kepribadian secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik kepribadian memberikan kontribusi yang positif atau dalam artian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

2. Kontribusi variabel karakteristik kepribadian terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,2% Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3. Secara prinsip hasil penelitian tidak berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu faktor-faktor karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pengembangan Kepribadian yang dilakukan PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Brantas telah dilaksanakan dengan baik. Langkah lebih baik jika perusahaan melakukan inovasi baru dalam melaksanakan kegiatan dalam mengembangkan kepribadian maupun dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawannya, mengingat pengaruh kepribadian yang cukup besar terhadap kinerja
2. Untuk Menunjang kinerja karyawan secara individu yang maksimal, sebaiknya karyawan juga mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan kepribadian dan kinerja karyawan secara individu.
3. Bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan penelitian ini disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan lebih mempertajam kajian melalui pengembangan item-item pertanyaan dengan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda.

### **6. Daftar Rujukan**

- Afzal, Arie dan Abdul Rohman, 2012. Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 1, No. 2.
- Ali, K. 2009. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal serta Pengaruhnya terhadap Harga Saham Perusahaan Real Estate yang Go Public di Bursa Efek Indonesia, : *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 11 (1), pp: 38-45
- Apsari, Dwiatmanto, Azizah. 2015. “pengaruh return on equity, net profit margin, debt to equity ratio, dan longterm debt to equity ratio terhadap price book value (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2010-2013)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27 No 2 Oktober 2015
- Ayu. DSM dan Ary, W. 2013. Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan pada Nilai Perusahaan. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4 (2):358-372
- Bringham, dan Houston, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Buku 2 edisi 11, Salemba Empat, Jakarta
- Budiandriani dan Mahfud Nurnajamuddin. 2014. The Influence of Intellectual Capital Components to Financial Performance and Value of the Firm Registered in Indonesia Stock Exchange. *Research in Applied Economics*, 6(1), pp: 216-224
- Chen Li-ju dan Chen Shun-Yu. 2011. The influence of profitability on firm value with capital structure as the mediator and firm size and industry as moderators. *Investment Management and Financial Innovation*, Volume 8, (3). 121-129.
- Christiawan, Y. J. dan J. Tarigan. 2007. Kepemilikan Manajerial: Kebijakan Hutang, Kinerja dan Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.1. Mei 2007. Hal:1-8.
- Darminto. 2010. Pengaruh Faktor Eksternal dan Berbagai Keputusan Keuangan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8, No.1, Februari 2010. ISSN 1963-5241, pp: 138-150
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Laporan Akuntansi*.

- Bandung: ALFABETA
- Frederik, Priscilia G., Sibte C. N., dan Victoria N., Untu. 2015. Analisis Profitabilitas, Kebijakan Hutang, dan Price Earning Ratio terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Retail Trade yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 3(2), pp: 1242-1253
- Gayatri Putu Rassri Ni Luh dan Mustanda I Ketut. 2013. *Pengaruh Struktur Modal, Kebijakan Dividen dan Keputusan Investasi terhadap Nilai Perusahaan*. *OJS Unud*. Vol 6 (4): 1700-1718.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gill, A., Biger, N., & Mathur, N. 2011. The Effect of Capital Structure on Profitability: Evidence from the United States. *International Journal of Management*, 3-15
- Halim. Abdul 2007. *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta : Salemba Empat
- Hermuningsih, Sri dan Wardani, Dewi Kusuma 2009, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Malaysia dan Bursa Efek Jakarta, *Jurnal Siasat Bisnis*, Volume 13, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Irawati. S. 2006. *Manajemen Keuangan*. Bandung: Pustaka
- Iskandar. 2016. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Consumer Goods Industry Di Indonesia. *Conference on Management and Behavioral Studies* Universitas Tarumanagara, 27 Oktober 2016 ISSN NO: 2541-3400. e-ISSN NO: 2541-2850. Jakarta
- Mahdaleta, E. 2016. Pengaruh Struktur Modal dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderating pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Universitas Sumatra utara.
- Mahendra, A. D. dkk. 2012. Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*. Vol.6. No.2, pp: 125-140.
- Marangu, K., dan Ambrose, J. 2014. Price to Book Value Ratio and Financial Statement Variables (An Empirical Study of Companies Quoted At Nairobi Securities Exchange Kenya). *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 3(6), pp: 50-56.
- Masulis, R.W. 2013. The Impact of Capital Structure on Firm Value: Some Estimates. *The Journal of Finance*. Vol. 38 (1), 107-126
- Mas'ud Masdar. 2009. Faktor-faktor penentu struktur modal serta dampaknya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*; Vol 7. No. 1, pp. 82-99
- Myers, D. G. 2012. *Psikologi Sosial*. Edisi 10. Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Nasrum, M. 2013. The Influence Of Ownership Structure, Corporate Governance, Investment Decision, Financial Decision And Dividen Policy On The Firm Manufacturing Companies Listed On Indonesian Stock Exchange. *Journal Managerial*, 1(1), pp: 1-12.
- Nugroho, W. A. 2012. Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Sektor Manufaktur Di BEI Periode 2008-2011). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. pp: 30-55.
- Nurchahyo, B., dan Putriani, A. A. D. 2009. Analysis Of The Effect of Investment Opportunity Set (IOS) on Return Stock Company Manufacturing Sector, *Jurnal Universitas Gunadarma*. pp: 1-26.
- Nurhayati, M. 2013. Profitabilitas, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Pengaruhnya terhadap Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan Sektor Non Jasa. *Jurnal. Keuangan dan Bisnis*. pp: 65-80.
- Nuringsih, Kartika. 2005. "Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Hutang, ROA, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen (Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia 1995-1996)," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.2 No.2. pp 103-123.
- Pangulu, A. L. 2014. Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunity, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada

- Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2011- 2013). *Jurnal Ilmiah*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, pp: 77-90.
- Paranita, E. S. 2007. Analisis Pengaruh Insider Ownership, Kebijakan Hutang, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *ASET*. Vol9 (2), 464-493
- Pratiska, N. G. A. P. S. 2012. Pengaruh Ios, Leverage, Dan Dividend Yield Terhadap Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Sektor Manufaktur Di Bei. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), pp: 147-174.
- Prisiliarompas, G. 2013. Likuiditas Solvabilitas Dan Rentabilitas Terhadap Nilai Perusahaan BumN Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia. *Jurnal Emba* Vol.1 No.3 September 2013, pp: 252-262.
- Riyanto, B. 2015. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Penerbit: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Rub, A. N. 2012. Capital structure and firm performance: Evidence from Palestine stock exchange. *Journal of Money, Investment and Banking*, 23, 109-117
- Rustam, C. W. A. 2013. Pengaruh Tingkat Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Di BEI Tahun 2006 – 2008. *Jurnal Ekonom*, Vol 16, No 2, April 2013, pp:12-35
- Siallagan.H. dan Mas'ud Machfoedz. 2006. Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan. SNA 9 Padang
- Sudiyatno, Bambang, Elen P., dan Andi, K. 2012. The Company's Policy, Firm Performance, and Firm Value: An Empirical Research on Indonesia Stock Exchange. *American International Journal of Coutemporary Research*, 2(12): pp: 30-40
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Alfabet. Bandung
- Sujoko dan Soebiantoro Ugy. 2007. Pengaruh Kepemilikan Saham, Leverage, Faktor Intern dan Faktor Ekstern terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 9, No.1, Maret 2007 41-48
- Suharli, Michell. 2006. Studi Empiris mengenai Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Harga Saham terhadap Jumlah Dividen Tunai, Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta Periode 2002-2003. *Jurnal Maksi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*, Vol.6, No.2
- Supratiningrum dan Sabat, N. A. 2013. Pengaruh Moderasi Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Good Corporate Government (GCG) Terhadap Hubungan Return On Equity (ROE) dan Nilai
- Tunggal, C.A dan Ngatno. 2018. Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran dan Umur Perusahaan sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus Tahun 2014-2016) pada Perusahaan Sub-Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2018, Hal 1-16 <http://ejournal-s1.undip.ac.id>
- Wardjono. 2010. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Price to Book Value dan Implikasinya pada Return Saham. *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2(1), pp: 83-96.
- Weston, J. Fred & Eugene F. Brigham. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga
- Wira, D. 2011. *Analisis Fundamental Saham*. Exceed. Jakarta