

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS CITRA LESTARI
CABANG SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Managemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

WAHYU AJI SANTOSO
B 100 120 308

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKNOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
TAHUN 2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS CITRA LESTARI
CABANG SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

oleh:

WAHYU AJI SANTOSO
B 100 120 308

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rini Kuswati', with a horizontal line underneath.

Rini Kuswati, SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS CITRA LESTARI
CABANG SURAKARTA**

OLEH

WAHYU AJI SANTOSO
B 100 120 308

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 9 September 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Rini Kuswati, SE, M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dra. Mabruroh, MM**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Jati Waskito, SE, M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

(Dr. Triyono, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Oktober 2016

Penulis



WAHYU AJI SANTOSO

B 100 120 308

PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS CITRA LESTARI CABANG SURAKARTA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini pada PT. Suryamas Citra Lestari cabang Surakarta. Pengolahan data dengan alat SPSS. Hasil uji t variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji f menunjukkan secara bersama-sama variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 67,6 % artinya variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja dan sisanya 32,4 % dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepribadian, Kemampuan, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the influence of personality, ability and discipline on employee performance. The population of this research at PT. Suryamas Citra Lestari Surakarta branch. Processing of data by means of SPSS. The results of the t test variable personality, ability and discipline have an influence on employee performance. Test f show together variable personality, ability and discipline affect the performance. The coefficient of determination of 67.6% means that employees are able to work variable explained by personality, ability and discipline of work and the remaining 32.4% is explained by other variables outside the study.

Keywords: Employee Performance, Personality, Ability, Discipline

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Rivai, 2004: 304). Kinerja karyawan dapat diperbaiki bila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka,

kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses memantapkan harapan tersebut dan kapan mereka dinilai dari hasilnya. Kinerja karyawan yang baik datang dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Kepribadian seseorang individu merupakan suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dan temperamen-temperamen yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwarisi oleh faktor-faktor sosial, kultur, dan lingkungan. Ada beberapa aspek kepribadian yang mempengaruhi perilaku seseorang yaitu menyangkut faktor penentu kepribadian (keturunan, lingkungan, dan situasi), ciri kepribadian terdiri sifat berhati-hati, stabilitas, emosional, dan terbuka terhadap pengalaman.

Menurut Aritonang (2006) dalam Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kemampuan merupakan sifat biologikal yang bisa dipelajari yang bisa memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik yang bersifat mental maupun fisik (Gibson, *et al*, 2000: 127). Selain itu kemampuan merupakan kapasitas individu untuk mengajarkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Inilah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seorang individu. Seluruh kemampuan seseorang hakekatnya terdiri dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2002: 46).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepribadian, Kemampuan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi karyawan yang bekerja di PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner), pengukuran kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta.

Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisa regresi berganda dan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Rangkuman uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	2,793	2,340	1,194	0,242
Kepribadian	0,219	0,105	2,074	0,047
Kemampuan	0,327	0,124	2,640	0,013
Disiplin Kerja	0,339	0,126	2,684	0,012
R	0,822	Adjusted R ²	0,643	
R-Squared	0,676			
F-Hitung	20,198			
Probabilitas F	0,000			

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 3.1 Konstanta adalah 2,793 menunjukkan bahwa apabila Variabel kepribadian, kemampuan, disiplin kerja konstanta atau 0 maka kinerja karyawan diposisikan positif.
- 3.2 Koefisien regresi X_1 (kepribadian) adalah 0,219 menunjukkan Variabel Kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Berarti bahwa semakin meningkatnya kepribadian maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3.3 Koefisien regresi X_2 (kemampuan) adalah 0,327 menunjukkan variabel kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan. Berarti bahwa semakin meningkatnya kemampuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3.4 Koefisien regresi X_3 (Disiplin kerja) adalah 0,339 menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Variabel disiplin kerja. Berarti bahwa semakin meningkatnya Disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,198 ($20,198 > 2,99$) dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti variabel kepribadian, kemampuan dan disiplin kerja secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian di atas bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,074 dan t_{tabel} sebesar 2,035. Hasil analisis dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung sebesar $2,074 > 2,035$ sehingga H_0 ditolak artinya variabel kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian di atas bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,640 dan t_{table} sebesar 2,035. Hasil analisis menyatakan nilai t hitung sebesar $2,640 > 2,035$ sehingga H_0 ditolak artinya kemampuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian diatas bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,684 dan t_{tabel} sebesar 2,035. Hasil analisis menyatakan nilai t_{hitung} sebesar 2,684 > 2,035 sehingga H_0 ditolak artinya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,643	1,423

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepribadian, Kemampuan

Sumber: Data primer olahan 2016

Dari tabel koefisiensi determinasi diatas menunjukkan nilai R square sebesar 0,676. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R square 0,676 artinya 67,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, kemampuan, disiplin kerja dan sisanya 32,4% (100%-67,6%) dijelaskan oleh variabel yang lain.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,676. Berarti bahwa variabel kepribadian, kemampuan, dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Model yang digunakan dalam penelitian ini tepat (Fit) karena nilai F_{hitung} (20,198) > F_{tabel} (2,99) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 (<0,005).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan, kepribadian dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja secara parsial. Faktor itu merupakan hal yang paling dasar dimiliki untuk karyawan sehingga ketika karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja, kepribadian yang baik dan disiplin kerja yang bagus maka kinerja itu sebagai wujud dari yang ditimbulkan oleh kemampuan, kepribadian dan disiplin kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran untuk dapat ditindak lanjuti sebagai berikut:

Perusahaan harus membangun kepribadian SDMnya agar karyawannya tetap kompak dalam bekerja dengan memberikan outbound dalam melatih kekompakan. Kemampuan karyawan harus tetap dipertahankan karena kunci untuk menjaga kualitas kerjanya, bisa dengan melakukan pelatihan *soft skill*.

Disiplin kerja merupakan modal perusahaan dalam menjaga ketepatan waktu dalam bekerja, bisa dilakukan dengan memberikan peraturan yang disepakati bersama. Peneliti yang akan datang disarankan menambah jumlah variabel lainnya agar hasil penelitian menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veitzhal. 2004. *Bagaiman Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank*. Yogyakarta: STIE IBBE.
- Reza, R Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". *Sekripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, Ivancevich, Jhon dan Donnelly, James. 2000. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binapura Askara.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Soegiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima, Bandung: CV. Alfabeta.