

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPRIBADIAN, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN, BITUNG

INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTER, PERSONALITY, AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN, BITUNG

Oleh:

Kurnia Abd R. P. Daud¹

Greis M. Sendow²

Regina T. Saerang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kurniadaud@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Keunikan manusia itu disebabkan oleh perbedaan antara manusia itu sendiri yang tidak terlepas dari kepribadian yang dimiliki oleh manusia. Banyak cara yang dapat digunakan untuk menciptakan sumber daya manusia menjadi kompetensi inti, salah satu caranya dengan menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan para karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik yang berada di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung, dengan jumlah yaitu 41 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung.

Kata Kunci: karakteristik individu, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan

Abstract: Human is the most unique living creature who has habits, behavior and physical form that's because of the differences of humankind itself. There are so many ways that could be use to create human resources to be better, one of them is to hire and keep employee who has professional skills and make sure the company train the employee to improve their development. The purpose of this research is to know the impact of individual characteristic, personality, and development of human resources to the performance of the employee at PT. Industri kapal Indonesia (persero) unit dok dan galangan, Bitung. The sample of this research all the organic employee at PT. industri kapal Indonesia (persero) unit dok dan galangan, Bitung. With a sample 41 people. The approach of this research is quantitative descriptive analysis approach is to know how far the impact of employee performance. The result of this research that partial individual characteristic have positive influence and not significant to the employee performance, personality have positive influence and not significant to the employee performance, development of human resources have positive influence and significant to employee performance, and simultaneous individual characteristic, personality, and development of human resources have positive influence and significant to the employee performance at PT. Industri kapal Indonesia (persero) unit dok dan galangan, Bitung.

Keywords: individual character, personality, development of human resources, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa karena satu-satunya sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka dari itu harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Sopiah, 2008:13).

Manusia merupakan individu yang unik dengan segala sifat-sifat, tingkah laku, dan bentuk fisik. Keunikan manusia itu disebabkan oleh perbedaan antara manusia itu sendiri yang tidak terlepas dari kepribadian yang dimiliki oleh manusia. Banyak cara yang dapat digunakan untuk menciptakan sumber daya manusia menjadi kompetensi inti, salah satu caranya dengan menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan para karyawan tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia dalam organisasi adalah: memiliki produktivitas, inovasi, keterampilan khusus, kualitas SDM yang memadai dan pelayanan yang memuaskan, dan disamping itu juga perlu diketahui faktor-faktor psikologis yang ada pada karyawan seperti masalah sikap, kepribadian dan motivasi karyawan. Menurut Allport kepribadian adalah “organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya” (Robbins, 2003:120).

Dalam hal ini juga pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna untuk membentuk manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas kerja yang siap memenangkan persaingan global, juga memiliki keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, serta loyalitas kerja kepada perusahaan atau organisasi. Alasan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia yaitu lebih ke pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukannya guna untuk kepentingan organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan atau organisasi, pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menjadi tanggung jawab karyawan, pekerja, ataupun staff terkait, melainkan juga sudah menjadi tanggung jawab organisasi yang bersangkutan dan para pimpinan atau manajer perusahaan; sehingga perusahaan tersebut dapat semakin maju, berkembang dan dapat mensejahterakan para pekerja didalamnya. Mengatakan pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bias merupakan salah satu fungsi utama dari departmen SDM (Kaswan, 2011:2).

Torang (2013:74) menyatakan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung adalah perusahaan jasa produksi perkapalan serta dapat memberikan pelayanan dok dan reparasi yaitu merawat, memperbaiki, merehabilitas/menampung dan merubah kapal, alat peralatan apung serta peralatan lepas pantai lainnya yang semua jenis kapal dengan ukuran maksimum 500 ton. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, sering terjadi masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti kurang mudah bersepakat, mudah akur serta kurang terbuka dengan hal-hal yang baru. Hal ini kerap terjadi dikarenakan perbedaan karakter serta kepribadian masing-masing individu dari latar belakang yang beragam. Selain itu, pengembangan karyawan sering hanya berlaku bagi karyawan yang lama berkerja dan tidak melihat prestasi dari karyawan tersebut. Oleh karena itu tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui karakteristik individu serta kepribadian dari setiap karyawan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga serta meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung.
2. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung.
3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung.
4. Faktor karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam suatu organisasi. Perilaku individu adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan (Robbins & Judge 2008:11).

Karakteristik Individu

Hurriyati (2010:79), memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu”.

Kepribadian

Definisi kepribadian yang paling sering digunakan adalah yang dikemukakan Allport lebih dari 60 tahun yang lalu. Menurut Allport kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya (Robbins, 2003:120).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan sumber daya manusia berupa untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4).

Kinerja Karyawan

Simamora (2006:327) mendefinisikan kinerja pegawai (*employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun aspek kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

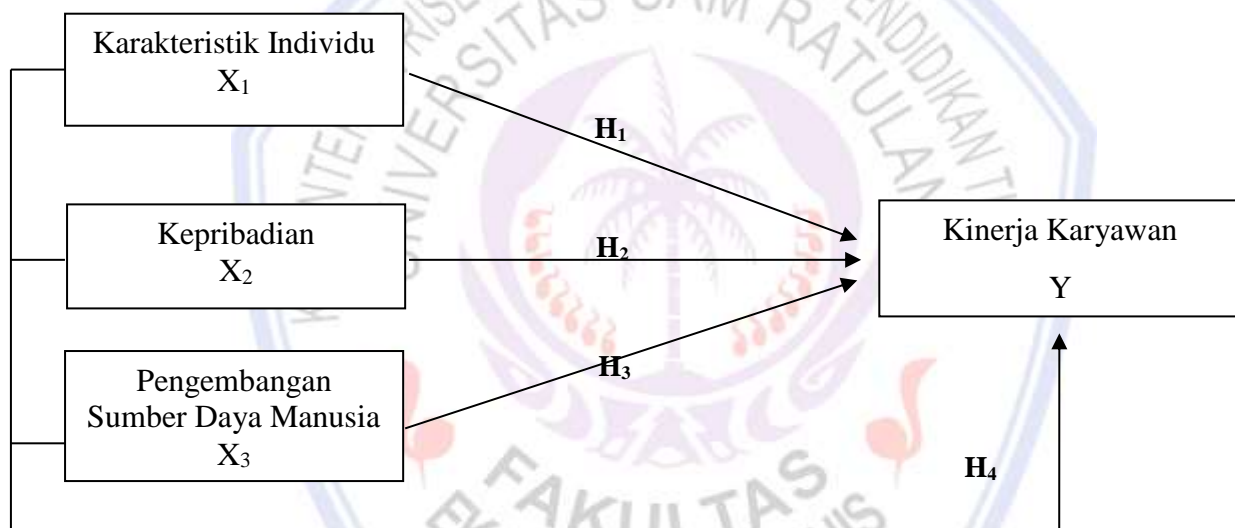
Penelitian yang dilakukan oleh Gaffar (2017) dengan judul penelitiannya: “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda atas variabel Karakteristik Individu (Kemampuan, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik Individu (Kemampuan, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darsana (2013) dengan judul penelitiannya: “Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Organisation Citizenship Behavior di seluruh Kabupaten

Gianyar Bali". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui BPR OCB di seluruh kabupaten Gianyar di Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan teknik pengambilan sampel *proporsional simple random sampling* dari 105 responden karyawan tidak termasuk pemimpin dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis SEM. Hasil penelitiannya menunjukkan kepribadian dan budaya organisasi tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan melalui OCB semua BPR di Gianyar Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Taringan dan Nasution (2014) dengan judul penelitiannya: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai. Teknik analisa data yang dipergunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja-kinerja karyawan. Data diperoleh dari karyawan yang pada kantor PT. PLN (PERSERO) cabang Binjai dengan populasi 200 orang dengan sampel 20 orang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menganalisa data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,85 %. Hal ini berarti koefisien signifikan sebesar 6,845 sehingga besarnya p/engaruh antara variabel pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,25% dimana hasil 72,25% merupakan hasil perkalian dari produk moment.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H₂ : Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H₃ : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 H₄ : Karakteristik Individu, Kepribadian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) penelitian *deskriptif* adalah penyelidikan yang dilakukan terhadap variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi menurut Sugiyono (2012:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah hanya karyawan organik yang berada di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung dengan jumlah 41 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Siregar (2014:75) menyatakan uji validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator). Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Jadi apabila signifikan hasil korelasi $< 0,05$ maka dinyatakan valid, sebaliknya apabila signifikan hasil korelasi $> 0,05$ maka dikatakan tidak valid. Sedangkan Uji Reliabilitas yaitu menunjukkan sejauh mana instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus α adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Uji Validitas dan Uji Relianilitas dalam penelitian ini dibantu menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Sosial Sciences*) versi 23.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. (Ghozali, 2013:160).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* atau lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Dan kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$, atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya. (Ghozali, 2013:105).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:139).

Regresi Linear Berganda

Sunyoto (2011:61) menyatakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 Karakteristik Individu, X2 Kepribadian, X3 Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Karyawan). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
X ₁	= Karakteristik Individu
X ₂	= Kepribadian
X ₃	= Pengembangan Sumber Daya Manusia
e	= Error

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t table, dimana hipotesis alternatif diterima jika: t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05, untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi, sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Uji F (Simultan)

Ghozali (2013:98) menyatakan uji F disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf data yang digunakan sebesar 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menurut Supranto (2010:37) bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum y_1 + b_2 \sum y_2 + b_3 \sum y_3}{\sum y_2}$$

$R^2 =$ berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 1$ berarti presentase X₁, X₂, X₃ terhadap nilai turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada factor lain yang mempengaruhi variabel Y.

$R^2 = 0$ berarti regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Penyataan	Sig.	Alpha	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X _{1.1}	0.000	0.05	Valid	0.659	Reliabel
	X _{1.2}	0.000	0.05	Valid		
	X _{1.3}	0.000	0.05	Valid		
	X _{1.4}	0.000	0.05	Valid		
	X _{1.4}	0.000	0.05	Valid		
	X _{1.6}	0.000	0.05	Valid		

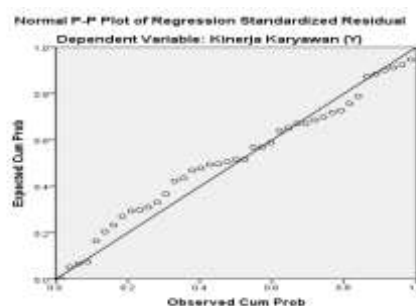
Kepribadian (X ₂)	X _{2.1}	0.001	0.05	Valid	0.813	Reliabel
	X _{2.2}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.3}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.4}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.5}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.6}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.7}	0.000	0.05	Valid		
	X _{2.8}	0.000	0.05	Valid		
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₃)	X _{3.1}	0.000	0.05	Valid	0.770	Reliabel
	X _{3.2}	0.000	0.05	Valid		
	X _{3.3}	0.000	0.05	Valid		
	X _{3.4}	0.000	0.05	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.000	0.05	Valid	0,961	Reliabel
	Y ₂	0.000	0.05	Valid		
	Y ₃	0.000	0.05	Valid		
	Y ₄	0.000	0.05	Valid		

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS, 2020

Gambar 2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

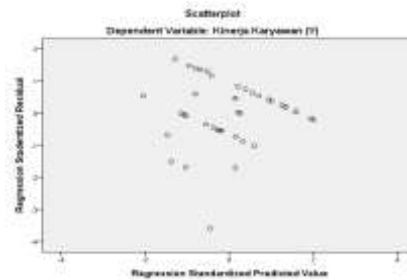
Uji Multikolinearitas

Table 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristi Individu (X ₁)	0.835	1.198	Bebas Multikolinearitas
Kepribadian (X ₂)	0.859	1.164	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₃)	0.865	1.156	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan Table 2 dapat dilihat pada variabel karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas***Sumber: Output SPSS, 2020*

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Regresi Linear Berganda**Table 3. Regresi Liner Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.246	4.774		.261	.795
Karakteristik Individu (X1)	.268	.167	.251	1.606	.117
Kepribadian (X2)	.043	.078	.085	.550	.586
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)	.474	.233	.313	2.037	.049

Sumber: Output SPSS, 2020

Persamaan regresi $Y = 1,246 + 0,268 X_1 + 0,043 X_2 + 0,474 X_3 + e$ menggambarkan Nilai *constant* adalah 1,246, artinya jika terjadi perubahan variabel karakteristik individu (X_1), kepribadian (X_2) dan pengembangan sumber daya manusia (X_3) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Bitung ada sebesar 1,246 satuan. Nilai koefisien regresi karakteristik individu adalah 0,268, artinya jika variabel karakteristik individu (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepribadian (X_2), pengembangan sumber daya manusia (X_3) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,268. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) berkontribusi positif bagi kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Bitung. Nilai koefisien regresi kepribadian adalah 0,043, artinya jika variabel kepribadian (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_3) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,043. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X_2) berkontribusi positif bagi kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Bitung. Nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia adalah 0,474, artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia (X_3) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1), kepribadian (X_2) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,474. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_3) berkontribusi positif bagi kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Bitung.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas dengan mengamati kolom t dan sig maka dapat disimpulkan:

1. Variabel karakteristik individu (X_1) $t_{hitung} = 1,606 < 2,02619$ dan tingkat signifikan $0,117 > 0,05$, mak dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel kepribadian (X_2) $t_{hitung} = 0,550 < 2.02619$ dan tingkat signifikan $0,586 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti kepribadian (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel pengembangan sumber daya manusia (X_3) $t_{hitung} = 2,037 > 2.02619$ dan tingkat signifikan $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengembangan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.205	3	26.735	4.037	.014 ^b
	Residual	245.015	37	6.622		
	Total	325.220	40			

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4. dengan mengamati kolom F dan sig. dengan F_{tabel} yang di dapat dari *degree of freedom* = k ; $n - k = 3$; $38 = 2,85$. Dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 4,037 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,85 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4,037 > 2,85$ dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel karakteristik individu (X_1), kepribadian (X_2) dan pengembangan sumber daya manusia (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), Bitung.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.186	2.573

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,247 atau 24,7%, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas dapat dilihat dari kolom β , t_{hitung} , dan sig. dimana nilai koefisien beta menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki nilai yang positif serta t_{hitung} dari karakteristik individu lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang lebih besar dari alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dari teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Wijayanti, Sjaruddin, Razak (2017) memberikan bukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu belum mampu memengaruhi kinerja karyawan. Penyebab positif dan tidak signifikan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan disebabkan karena kurang diperhatikan karakteristik individu dari setiap karyawan yang akan bekerja, baik karakteristik biografis karyawan, kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Sehingga karakteristik individu tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), Bitung.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas dapat dilihat dari kolom β , t_{hitung} , dan sig. dimana nilai koefisien beta menunjukkan bahwa kepribadian memiliki nilai yang positif serta t_{hitung} dari kepribadian lebih kecil dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang lebih besar dari alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dari teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Fiernaningsih (2017) memberikan bukti bahwa kepribadian

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian belum mampu memengaruhi kinerja karyawan. Penyebab positif dan tidak signifikan pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan disebabkan karena kurang diperhatikan kepribadian dari setiap karyawan yang mengarah pada kelakuan, pikiran, tindakan, dan perasaan yang relatif menetap dan menjadi ciri kehidupan dan dimunculkan di tempat kerja. Sehingga kepribadian tidak menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), Bitung.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi linear berganda diatas dapat dilihat dari kolom β , t_{hitung} , dan sig. dimana nilai koefisien beta menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai yang positif serta t_{hitung} dari pengembangan sumber daya manusia lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh Lolowang, Adolfin, Lumintang (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mampu memengaruhi kinerja karyawan. Penyebab positif dan signifikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan disebabkan karena pengembangan sumber daya manusia searah dengan peningkatan kinerja karyawan dan juga adanya perhatian yang lebih terhadap pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karyawan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), Bitung.

Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti dari uji F atau secara simultan didapatkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha dan juga memiliki nilai *constant* positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan teori atau temuan dalam penelitian sebelumnya oleh tiga penelitian terdahulu di atas (Wijayati, Sjahrudin, Razak (2017), Fiernaningsih (2017), Lolowang, Adolfin, Lumintang (2013)) yaitu karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan. Penyebab positif dan signifikan pengaruh karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan disebabkan karena secara bersamaan karakteristik individu, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia searah dengan peningkatan kinerja karyawan. Sehingga karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik individu, secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Pada dasarnya karakteristik individu dari setiap responden yang ada di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung sudah baik, akan tetapi variabel ini tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut.
2. Kepribadian, secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Pada dasarnya kepribadian dari setiap responden yang ada di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan Bitung sudah baik, akan tetapi variabel ini tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut.

3. Pengembangan sumber daya manusia, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut memberi pengetian bahwa dengan memberlakukannya pengembangan sumber daya manusia, akan memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan. Bitung.
4. Karakteristik Individu, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hal tersebut memberikan pengertian bahwa secara bersamaan karakteristik individu, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak PT Industri Kapal Indosia (Persero) Unit dok dan Galangan Bitung perlu memperhatikan masalah kinerja karyawan agar terjadi peningkatan dan keuntungan bagi instansi karena karakteristik individu dan kepribadian tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak PT Industri Kapal Indosia (Persero) Unit dok dan Galangan Bitung perlu ditingkatkan lagi karna dari hasil penelitian ini mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya pengembangan sumber daya manusia membuka peluang agar kinerja karyawan bias semakin meningkat sehingga bias menguntungkan bagi perusahaan.
3. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh peneliti yang lain sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- DeSimone, R. L. & Werner, J. M. (2011). *Human Resource Development* (Sixth Edit). Canada: South Western.
- Gaffar, I.D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smbor Alfaria Trijaya Di Makasar. *Jurnal Riset*. Edisi XVI, Vol 3, No 005. Retrieved from <http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/96/90/>. (27 juli 2019).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21UpdatePLSRegresi*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hurriyati, R. (2010). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, S.P. (2003), *Organitation Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Terjemahan PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

_____ (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.

Sunyoto, S. (2011). *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Caps.

Supranto, J. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

