

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SOLID GOLD JAKARTA**

SKRIPSI

Oleh :

DHEVI SINTYA METTA GABRIEL

20180500158

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. SOLID GOLD JAKARTA
SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

DHEVI SINTYA METTA GABRIEL

20180500158



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dhevi Sintya Metta Gabriel
NIM : 20180500158
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Ketrampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Karyawan PT. Solid Gold Jakarta


Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 Maret 2022

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Ketrampilan Kerja
Terhadap Kualitas Kerja Pada Karyawan PT. Solid Gold Jakarta

Disusun oleh,


Nama Mahasiswa : Dhevi Sintya Metta Gabriel
NIM : 20180500158
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis


Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 10 Juli 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Dhevi Sintya Metta Gabriel

NIM : 20180500158

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Ketrampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Karyawan PT. Solid Gold Jakarta


Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Tangerang, 10 Juli 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Dhevi Sintya Metta Gabriel
NIM : 20180500158
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Solid Gold Jakarta

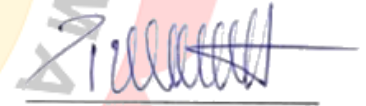
Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, 10 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji

Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji I

Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206



Penguji II

Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.M.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 10 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Dhevi Sintya Metta Gabriel

20180500158

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500158
Nama : Dhevi Sintya Metta Gabriel
Jenjang Studi : Strata Satu – S1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Solid Gold Jakarta”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikannya di internet atau mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 10 Juli 2023

Penulis



(Dhevi Sintya Metta Gabriel)

PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SOLID GOLD JAKARTA

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan Keterampilan kerja terhadap kualitas karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan Kuisioner dengan menggunakan metode sampel acak sederhana.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 0,129 + 0,050X_1 + 0,165X_2 + 0,787X_3$ dan hasil koefisien korelasi dalam pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja adalah 0,943.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi antara pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja adalah mempengaruhi 94,3% dan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis untuk kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 257.644 dengan F_{tabel} sebesar 2,47 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian, kemampuan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan, bila kepribadian, kemampuan kerja, keterampilan kerja dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kata kunci : Kepribadian, Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Kualitas Kerja Karyawan

THE INFLUENCE OF PERSONALITY, WORK ABILITY, WORK SKILLS ON QUALITY OF THE EMPLOYEE AT PT. SOLID GOLD JAKARTA

ABSTRACT

The purpose of this writing is to know how much influence of personality, work ability, work skills, on quality of the employee at PT. Solid Gold Jakarta. This research conducted was by distributing questionnaires with simple random methods.

Based of the result of multiple linear regression, the research of the Equation is $Y = 0,129 + 0,050X_1 + 0,165X_2 + 0,787X_3$ and the correlation coefficient of personality, work ability, work skills on the quality of employee is 0,943.

Baased of determination test for personality, work ability, work skills on the quality of employee, iy is obtained 94,3% and the rest is 5,7% is influenced by other factors not included in this research.

Based on the hypothesis test for personality, work ability, work skills on the quality of employee, it is obtained $f_{count} = 257,644$ with the f_{table} is 2,49. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted because $f_{count} > f_{table}$. Based on this research, it can be concluded that there is a relationship between personality, work ability, work skills with quality of the employee. If personality, work ability, work skills can be applied properly, then those can increase quality of employee.

Keyword : *personality, work ability, work skills, quality of employee*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat, berkah, serta karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPERIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SOLID GOLD JAKARTA”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari dorongan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M, BKP, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraini, S.E., M.Si. selaku Dekan Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E, M.M, BKP, selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dhrama Tangerang.
4. Bapak Agus Kusnawan S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung, dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Staff, Dan Tenaga Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Bapak Dicky Soetopo selaku Kepala Cabang PT. Solid Gold Jakarta, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Solid Gold Jakarta.
7. Ibu Anie Safria Irfani selaku Executive Manager, yang telah membantu memberikan dukungan dalam proses pengizinan penelitian hingga penyebaran kuisisioner yang dilakukan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Kepada 100 Responden Karyawan PT. Solid Gold Jakarta, yang telah bersedia mengisi Kuisisioner dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teruntuk Almarhum, Almarhumah, Kakek Siswadi dan Nenek Sudarsih tercinta, kedua orang tua, Mama Djuwita Ratna Wati dan Papa Ady Lesmana, serta seluruh anggota keluarga yang selalu membantu memberikan semangat, dukungan moral dan doa untuk saya.
10. Untuk kekasih saya Muhammad Arie, yang senantiasa memberikan dukungan dan perhatiannya, serta menemani saya dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Untuk sahabat saya Fransisca, Sindy, Hasna, dan Lutfi yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
12. Seluruh pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan motivasi, serta doa yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat menambah pengetahuan serta dapat bermanfaat baik untuk pembaca maupun diri penulis

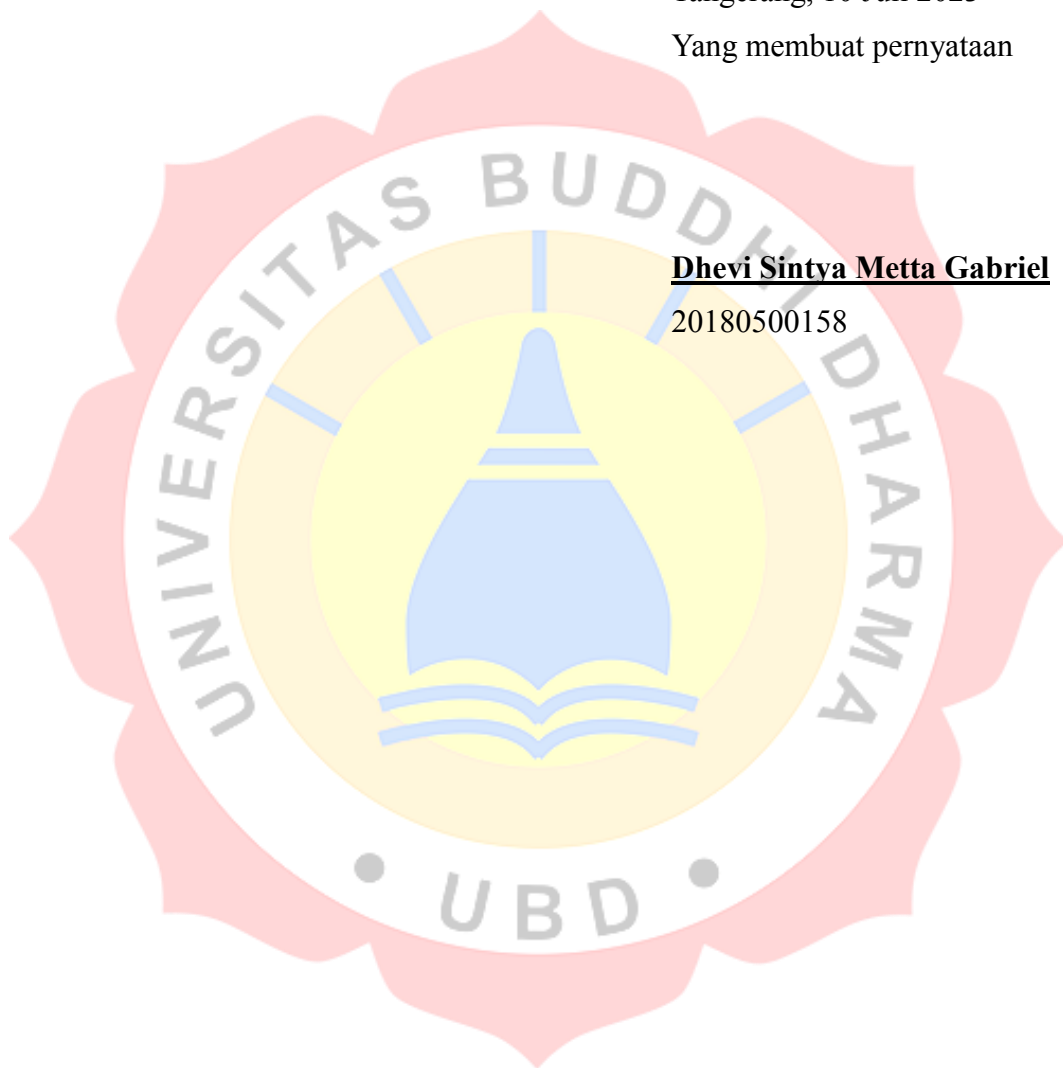
sendiri. Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih dan memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan Skripsi.

Tangerang, 10 Juli 2023

Yang membuat pernyataan

Dhevi Sintya Metta Gabriel

20180500158



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN SUSULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG
SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9

b.	Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.	Kepribadian	13
a.	Pengertian Kepribadian	13
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	14
c.	Atribut dari Kepribadian yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	16
d.	Indikator Kepribadian	18
2.	Kemampuan Kerja	20
a.	Pengertian Kemampuan Kerja	20
b.	Macam-Macam Kemampuan Kerja	21
c.	Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	22
d.	Indikator Kemampuan Kerja	23
3.	Keterampilan Kerja	24
a.	Pengertian Keterampilan Kerja	24
b.	Jenis-Jenis Keterampilan Kerja	25
c.	Dasar-Dasar Keterampilan Kerja	27
d.	Indikator Keterampilan Kerja	28
4.	Kualitas Kerja	29
a.	Pengertian Kualitas Kerja	29
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	30
c.	Manfaat Kualitas Kerja	31
d.	Indikator Kualitas Kerja	33
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	35
C.	Kerangka Pemikiran	38
D.	Perumusan Hipotesa	39
BAB III	METODE PENELITIAN	41
A.	Jenis Penelitian	41
B.	Objek Penelitian	41
1.	Sejarah Perusahaan	41
2.	Visi dan Misi	43
3.	Struktur Organisasi	44
4.	Uraian Tugas	45

C. Jenis dan Sumber Data	47
1. Jenis Data	47
2. Sumber Data	48
D. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	51
G. Teknik Analisis Data	56
1. Analisa Deskripsi Data	56
2. Frekuensi Data	56
3. Uji Validitas	57
4. Uji Reliabilitas.....	59
5. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heterokedastisitas	63
H. Hipotesis Penelitian	64
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
2. Koefisien Korelasi	65
3. Koefisien Determinasi	66
4. Uji T	67
5 Uji F.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	71
B. Analisis Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Data Responden	73
2. Uji Frekuensi	76
a. Uji Frekuensi Variabel Kepribadian (X1)	76
b. Uji Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X2)	86
c. Uji Frekuensi Variabel Keterampilan Kerja (X3)	96
d. Uji Frekuensi Variabel Kualitas Kerja (Y).....	106

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	116
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepribadian (X1)	116
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)	118
c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X3)	121
d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Kerja (Y).....	123
4. Uji Asumsi Klasik	126
a. Uji Normalitas.....	126
b. Uji Multikolinearitas.....	128
c. Uji Heterokedastisitas	130
C. Uji Hipotesis	131
1. Regresi Linear Berganda X1, X2, dan X3 Terhadap Y	131
a. Koefisien Korelasi.....	132
b. Koefisien Determinasi	133
c. Uji F.....	134
D. Pembahasan	135
1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	135
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	136
3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	136
4. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	137
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan	139
B. Implikasi	140
1. Implikasi Teoritis.....	140
2. Implikasi Managerial.....	141
3. Implikasi Metodologis	143
C. Saran	144
1. Bagi Perusahaan	145
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	146

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel III. 2 Standar Realitas	61
Tabel IV. 1 Analisa Deskripsi Data	71
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran Yang Tinggi	76
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan.....	77
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Mudah Bekerja Sama Dengan Orang Lain	78
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Mudah Bergaul	79
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Menyukai Tantangan Dalam Pekerjaan	80
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Penuh Perhatian Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan	81
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Individu Yang Menyukai Ketenangan	82
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Rasa Percaya Diri Dalam Melakukan Sesuatu Maupun Setiap Pekerjaan Yang Telah Dikerjakan	83
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Ingin Tahu Yang Tinggi Akan Suatu Hal	84
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Individu Yang Memiliki Wawasan Yang Luas	85
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan	

Setiap Pekerjaan Yang Diberikan.....	86
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	87
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Hasil Kerja Yang Baik	88
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Semangat Kerja Yang Tinggi	89
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Belajar Berdasarkan Pengalaman Pribadi.....	90
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Pengetahuan Seputar Dengan Pekerjaan	91
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Melakukan Pekerjaan Secara Terorganisir	92
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Pengalaman Dalam Pekerjaan	93
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Memiliki Kompetensi Yang Dibutuhkan Perusahaan	94
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Keterampilan Yang Saya Miliki	95
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Prosedur Dengan Tepat	96
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Peralatan Atau Teknik Kerja Yang Dapat Membantu Pekerjaan Selesai	97
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Untuk Membagi Waktu Kerja Maupun Waktu Di Luar Kerja	98
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Merencanakan Atau Mengatur Hal-Hal Yang Berkaitan dengan Pekerjaan	99
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Akan Peluang Kerja Yang Dimiliki.....	100
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Keahlian Yang	

Diperlukan Sehingga Dapat Membantu Pekerjaan Selesai.....	101
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Mengenali Kelebihan Yang Dimiliki Oleh Diri Sendiri	102
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Untuk Menerima Kekurangan Diri Sendiri	103
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Dapat Memecahkan Masalah Yang Muncul Dalam Pekerjaan.....	104
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Solusi Dalam Memecahkan Masalah Yang Muncul Dalam Pekerjaan	105
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Mengetahui Potensi Diri Yang Dimiliki Dalam Pekerjaan	106
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Senantiasa Mengembangkan Potensi Yang Saya Miliki	107
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Untuk Mendapatkan Hasil Kerja Yang Optimal	108
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kinerja Yang Terbaik Terhadap Pekerjaan	109
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Produktivitas Dalam Organisasi Perusahaan	110
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Membuat Perencanaan Kerja	111
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kreativitas Dalam Melakukan Pekerjaan	112
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Evaluasi Kerja Setiap Kali Menyelesaikan Sebuah Pekerjaan	113
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Motivasi Dalam Bekerja	114
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melaksanakan Tugas Dan Peran Dalam Perusahaan	115
Tabel IV. 45 Case Processing Summary (X ₁)	116
Tabel IV. 46 Reliability Statistics (X ₁)	116

Tabel IV. 47 Item-Total Statistics (X_1)	117
Tabel IV. 48 Case Processing Summary (X_2)	119
Tabel IV. 49 Reliability Statistics (X_2)	119
Tabel IV. 50 Item-Total Statistics (X_2)	120
Tabel IV. 51 Case Processing Summary (X_3)	121
Tabel IV. 52 Reliability Statistics (X_3)	122
Tabel IV. 53 Item-Total Statistics (X_3)	122
Tabel IV. 54 Case Processing Summary (Y)	124
Tabel IV. 55 Reliability Statistics (Y)	124
Tabel IV. 56 Item-Total Statistics (Y)	125
Tabel IV. 57 Uji Normalitas	128
Tabel IV. 58 Uji Multikolinieritas	129
Tabel IV. 59 Regresi Linear Berganda X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y	132
Tabel IV. 60 Model Summary X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap Y	133
Tabel IV. 61 ANOVA	134

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II. 1	38
Gambar III. 1	44
Gambar IV. 1	127
Gambar IV. 2	131



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Penelitian

Lampiran 3 Kuisisioner

Lampiran 4 Tabulasi Kuisisioner

Lampiran 5 Tabel Frekuensi Variabel X1

Lampiran 6 Tabel Frekuensi Variabel X2

Lampiran 7 Tabel Frekuensi Variabel X3

Lampiran 8 Tabel Frekuensi Variabel Y

Lampiran 9 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Lampiran 10 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Lampiran 11 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel X3

Lampiran 12 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Lampiran 13 Tabel Analisa Regresi Linear Sederhana

Lampiran 14 Tabel Analisa Regresi Linear Berganda X1,X2,X3

Lampiran 15 Tabel R

Lampiran 16 Tabel F

Lampiran 17 Tabel T



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Strategi pengembangan sebuah korporasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang paling dibutuhkan. Sumber Daya Manusia harus dikelola oleh perusahaan sehingga kualitas kerja karyawan bisa meningkat. Sumber Daya Manusia yang dimaksud ialah karyawan. Menurut (Kusnawan et al. 2021, 40) mengutip dari sebuah buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pembentukan karakter seorang karyawan dilakukan melalui proses pembelajaran yang cukup panjang. Faktor sosial dan lingkungan turut mempengaruhi pembentukan karakter seseorang tersebut. Perusahaan tentu saja memiliki standar untuk perekrutan karyawan atau tenaga kerja yang dibutuhkan. Tenaga kerja yang dibutuhkan harus memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dengan demikian karakter menjadi salah satu hal yang penting untuk dipertimbangkan untuk memperoleh calon tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Karyawan juga memiliki perilaku kerja yang berbeda-beda. Perilaku kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan itu sendiri. Perilaku kerja dari seorang karyawan yang dimiliki bisa bersifat baik maupun buruk.

Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan untuk mengontrol perilaku kerja yang baik agar mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kualitas kerja seseorang dapat dilihat ketika orang tersebut melakukan sebuah pekerjaan dibawah tanggung jawab dengan suatu pekerjaan.

Kepribadian merupakan cerminan dari watak, perilaku atau pribadi seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda ada yang ramah, periang, pemurung, lemah lembut, tegas, pemalu, pemberani, keras kepala dan lain sebagainya. Adanya perbedaan kepribadian dari masing-masing individu inilah yang menjadikan kualitas kerja yang dimiliki dari karyawan berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kelemahan seperti mudah tersinggung, mudah marah mudah stress dan kurang motivasi sehingga sangat mengganggu peningkatan kualitas kerja mereka. Menurut (Widiyanto 2018, 72) interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif. Dampak negatif yang terjadi adalah timbulnya konflik dan masalah dalam pekerjaan, sedangkan dampak positifnya yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal organisasi karena pengaruh globalisasi, informasi, dan hubungan antar individu dalam lingkungan kerja dan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan merupakan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Ketika tidak ada pertentangan dalam organisasi hubungan kerja berjalan

lancar serta akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, tetapi ketika terdapat konflik berkepanjangan.

Setiap orang memiliki ciri kepribadian yang berbeda. Kepribadian tidak mudah untuk bisa diubah sesuai dengan kehendak. Alasan ini terjadi karena sudah melekat pada dirinya. Kepribadian kerap menjadi patokan dalam rangka untuk penentuan sebuah pekerjaan dimasa yang akan datang. Pekerjaan memiliki peranan penting dalam kehidupan sehari-hari karena adanya pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan seseorang. Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai oleh lingkungannya, begitu juga dengan orang yang tidak memiliki pekerjaan, ia akan lebih sukar dihargai oleh lingkungan di sekitarnya.

Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Harus berhati-hati dalam menentukan sebuah pekerjaan, karena pekerjaan akan menyangkut dengan masa depan seseorang. Kepribadian Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai, begitu juga sebaliknya orang yang tidak memiliki sebuah pekerjaan sangat jarang dihargai oleh orang lain. Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai, begitu juga sebaliknya orang yang tidak memiliki sebuah pekerjaan sangat jarang dihargai oleh orang lain. Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai, begitu juga sebaliknya orang yang tidak memiliki sebuah pekerjaan sangat jarang dihargai oleh

orang lain. Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai, begitu juga sebaliknya orang yang tidak memiliki sebuah pekerjaan sangat jarang dihargai oleh orang lain. Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Seseorang yang memiliki suatu pekerjaan akan lebih dihargai, begitu juga sebaliknya orang yang tidak memiliki sebuah pekerjaan sangat jarang dihargai oleh orang lain. Pemilihan suatu pekerjaan merupakan tahap awal dalam memulai sebuah karir. Dengan kepribadian yang dimiliki akan membuat kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berbeda dengan seorang individu yang memilih sebuah pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadian yang ia miliki. Ia tidak akan merasa nyaman dalam mengerjakan tugasnya dalam perusahaan di tempat ia bekerja.

Kualitas kerja dari seorang karyawan berasal dari kemampuan bekerjanya. Menurut (Fiona 2021, 2) kemampuan yang dimiliki seorang karyawan itu dapat dilihat dari karyawan yang menggunakan waktu bekerja dengan menerapkan kedisiplinan dapat menghasilkan tugas dan tanggung jawab yang baik. Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana ia dapat menyelesaikan berbagai tugas secara tepat. Kemampuan bekerja dari seorang karyawan juga dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka akan semakin kompeten pula karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Begitupula dengan pengalaman bekerja dan kesanggupan untuk bekerja.

Pengalaman kerja karyawan didapatkan dari perusahaan tempat di mana ia bekerja. Pengalaman kerja mampu menjadi tolak ukur bagaimana ia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau tidak. Semakin banyak pengalaman seseorang dalam bekerja maka akan semakin terampil pula seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Keterampilan kerja merupakan sebuah kemampuan dimiliki seorang karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Keterampilan kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin baik keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kualitas kerja yang dimiliki. Dalam perusahaan seringkali terjadi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Kesenjangan ini disebabkan oleh adanya perencanaan atau pengawasan yang buruk. Perusahaan terlalu berfokus pada strategi dan tantangan yang ada sekarang dibandingkan melihat masa depan perusahaan.

PT. Solid Gold Berjangka merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. PT. Solid Gold Berjangka merupakan perusahaan pialang berjangka terdaftar dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sejak tahun 2002. PT. Solid Gold Berjangka merupakan anggota dari PT. Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero). Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan adanya karakteristik kepribadian yang berbeda-beda

menyebabkan adanya perbedaan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Di samping itu juga kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih cukup rendah karena adanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman bekerja yang kurang. Terdapat juga masalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Permasalahan yang muncul tadi tentu saja akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, maka untuk mencegah hal tersebut perusahaan harus dapat mengatasinya dengan mengelola karyawannya dengan baik sehingga akan terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPRIBADIAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SOLID GOLD JAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas ada beberapa masalah teridentifikasi, antara lain :

1. Adanya berbagai macam karakteristik kepribadian karyawan
2. Kemampuan kerja karyawan masih cukup rendah

3. Terjadinya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan
4. Adanya penurunan kualitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta?
2. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta?
3. Apakah keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta?
4. Apakah kepribadian, kemampuan kerja, dan Keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Solid Gold Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa tujuan penelitian, antara lain :

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh keterampilan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepribadian, kemampuan, dan Keterampilan kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi Universitas sebagai tambahan referensi karya ilmiah di perpustakaan. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi para pembaca untuk dapat menambah pengetahuan dan wawasan. Penelitian ini juga bisa digunakan untuk acuan atau referensi penelitian ke depannya.

2. Manfaat praktis

Penulis berharap hasil dari penelitian yang memuat informasi dan saran dapat berguna bagi para karyawan PT. Solid Gold Jakarta serta dapat diketahuinya pengaruh kepribadian, kemampuan kerja, dan kualitas kerja karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi Kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Zulkifli Noor 2018, 1) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah upaya pengelolaan, organisasional baik individual maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut (Larasati 2018, 3) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia.

Menurut Simamora (Normi 2018, 6) menyatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi dan kelompok karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian sumber daya manusia pada kalimat yang tertera sebelumnya, bisa diartikan dengan manajemen untuk sumber daya manusia termasuk dalam satu unsur berpengaruh dalam setiap perusahaan yang merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan yang ada dalam setiap organisasi.

Menurut (Kusnawan et al. 2021, 2) yang dikutip dari sebuah buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat perencanaan yang bertanggung jawab untuk rencana strategis yang digunakan untuk perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan seluruh orang yang ada dalam perusahaan, dan mempunyai misi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bagiannya masing-masing.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dalam pelaksanaan yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Menurut (Zulkifli Noor 2018, 5) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi beberapa fungsi, antara lain :

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Suatu fungsi yang menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa adanya perencanaan fungsi manajemen yang lainnya tidak dapat berjalan dengan baik dan tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai.

b. Fungsi Pengadaan (*procurement*)

Suatu fungsi perusahaan dalam usahanya untuk mendapatkan sumber daya yang sesuai (*the right man in the right place*). Usaha untuk memperoleh calon karyawan yang kompeten dimulai dari tahap seleksi interview, penempatan, masa orientasi karyawan.

c. Fungsi Pengembangan (*development*)

Fungsi ini merupakan sebuah proses peningkatan Keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan maupun pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d. Fungsi Kompensasi

Proses pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Memelihara dan meningkatkan kondissi fisik, mental, dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta sebuah hubungan yang jangka panjang.

Berdasarkan beberapa hal yang dikemukakan di atas, Menurut (Kusnawan, 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode yang dipakai mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki secara efisien dan efektif.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Menurut (Zulkifli Noor 2018, 11) tujuan sumber daya manusia terbagi menjadi beberapa kategori yaitu :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan terhadap keutuhan dan dengan meminimalkan dampak negatif tantangan yang ada dalam masyarakat.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan dari tiap anggota organisasi atau perusahaan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Demikian juga hal ini menyangkut mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Kusnawan et al., 2021) sumber daya manusia dituntut untuk dapat bekerja seefisien mungkin, dengan pengorbanan yang minimal tapi memberikan dampak yang luar biasa bagi perusahaan.

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Menurut (Musdalifah 2020, 3) menyatakan bahwa :

Kepribadian merupakan suatu karakter atau keunikan psikis yang menampilkan identitas dari setiap individu yang berbeda-beda.

Menurut (Karim 2020, 41) menyatakan bahwa :

Kepribadian merupakan psikologis dan organisasi fisik yang bersifat dinamis dari setiap manusia yang dapat menentukan adaptasinya yang unik terhadap lingkungannya.

Menurut (Fauzi 2021, 41) menyatakan bahwa :

Kepribadian adalah psiko dan organisasi fisik yang dinamis dari setiap manusia yang menentukan adaptasinya yang unik terhadap lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian kepribadian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah deskripsi organisasi tingkah laku secara sistematis yang merupakan bentuk perilaku tunggal dan tersendiri tetapi terdiri dari banyak

tingkah laku. Kemunculan suatu tingkah laku terjadi melalui faktor latar belakang atau sebab-akibat, pendorong, sasaran, tujuan. Faktor-faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut (Framanta 2020, 3) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian individu antara lain :

1. Faktor Genetik

Faktor genetik seringkali dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi karakteristik kepribadian seseorang. Faktor genetik ini diwariskan kepada anaknya sejak saat berada dalam kandungan. Sehingga, unsur kejiwaan yang sudah ada pada orang tua akan diwariskan ke anak seperti sifat dan watak. Faktor keturunan mempunyai pengaruh penting dalam membentuk kepribadian individu walaupun tidak semuanya menentukan kepribadian orang tersebut. Faktor genetik yang diturunkan orang tua kepada anaknya seperti watak, tingkat kecerdasan, postur tubuh, warna kulit, bentuk rambut dan sebagainya. Dari sekian banyak faktor yang membentuk karakteristik seseorang terdapat 3 faktor yang paling menonjol yaitu : fisik, karakteristik psikologis dan tingkat kecerdasan.

2. Faktor Lingkungan

Pembentukan dan perkembangan perilaku dan kepribadian dari seorang individu baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial di mana ia tinggal. Menurut (Sudaryo et al., 2018) jika seseorang tinggal dalam lingkungan sosial yang baik, maka kepribadian baik juga ikut terbentuk. Lingkungan sosial yang pertama kali dikenal seorang individu sebelum mengenal lingkungan sosial lainnya yang lebih besar adalah keluarga. Kepribadian juga dapat dipengaruhi oleh situasi sosial-ekonomi keluarga dan pola pengasuhan orang tua. Pengaruh lingkungan tersebut dapat membuat manusia tidak bisa melepaskan diri secara mutlak dari lingkungan sosialnya, karena lingkungan tersebut senantiasa tersedia di sekitarnya. Melalui hubungan interaksi yang dilakukan dengan keadaan sosial di sekitarnya seseorang akan menunjukkan bagaimana kepribadian yang ia miliki.

3. Faktor Keluarga

Peranan keluarga dalam pembentukan kepribadian sangatlah besar. Keluarga dianggap menjadi kelompok sosial utama yang menjadi tempat untuk tumbuh dan berkembangnya anak sejak usia dini hingga menjadi dewasa. Perlu adanya komunikasi antara kedua orangtua dan anak, karena dengan adanya komunikasi yang baik

antara kedua orang tua dan anak maka akan mempermudah orangtua dalam membentuk kepribadian anak yang positif.

c. Atribut dari Kepribadian yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (Yuliasuti 2017, 5) terdapat sejumlah atribut kepribadian yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain :

1. Tempat Kedudukan Kendali (*locus of control*)

Locus of control adalah seberapa besar rasa yakin seseorang untuk yakin menguasai nasib sendiri. Terdapat dua tipe dalam *locus of control*. Yang pertama adalah *internalizer* yang artinya seorang individu yang yakin bahwa dirinya sendirilah yang mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan *externalizer* adalah seorang individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dipengaruhi oleh kekuatan dari luar seperti kemujuran dan peluang. Bagi kelompok internal dampak *locus of control* yang terjadi pada perilaku organisasional pada umumnya memiliki kinerja yang lebih baik, mempertimbangan segala sesuatu terlebih dahulu sebelum membuat setiap keputusan sehingga mereka memiliki upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Begitu pula bagi kelompok eksternal juga memiliki dampak yaitu lebih patuh dan

bersedia untuk mengikuti aturan yang ada dalam organisasi. Menurut (Kusnawan et al., 2021) pengambilan keputusan merupakan aspek penting dari kesuksesan dan kelangsungan perusahaan.

2. Machiavellianisme

Machiavellianisme adalah seberapa besar seorang individu yang memiliki sifat pragmatis dan menjaga jarak emosional. Ciri-ciri orang yang memiliki Machiavellianisme yang tinggi adalah sering melakukan manipulasi, jarang mau untuk dibujuk, sedangkan dalam hal untuk membujuk orang lain lebih banyak dibandingkan dengan orang yang memiliki Machiavellianisme rendah.

3. Penghargaan Diri (*self esteem*)

Penghargaan akan diri merupakan seberapa besar suka atau tidak suka seorang individu terhadap diri mereka sendiri. Individu yang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi memiliki penghargaan antara lain : memiliki kemampuan lebih untuk berhasil dalam pekerjaan daripada kemampuan yang mereka perlu, mau mengambil lebih banyak resiko dalam pekerjaannya, memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional. Sedangkan individu yang memiliki *self esteem* rendah juga memiliki penghargaan yaitu : lebih mudah untuk terpengaruh

dari luar, mereka bergantung pada evaluasi positif dari orang lain serta lebih banyak mencari persetujuan dari orang lain.

d. Indikator Kepribadian

Menurut Barrick & Mount (Irwansyah 2021, 283) terdapat dimensi-dimensi Kepribadian Model Lima Besar (*The Big Five Personality*) yang merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat yaitu :

1. Sifat Hati-Hati (*conscientiousness*)

Kewaspadaan merupakan sebuah dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang memiliki kesadaran tinggi atau rendah. Individu yang memiliki karakteristik kesadaran yang tinggi cenderung bertanggung jawab, berorientasi pada prestasi, gigih, hati-hati, dan disiplin. Sedangkan individu dengan kesadaran yang rendah cenderung memiliki karakteristik sembrono, kurang siap, lebih berantakan, tidak bertanggung jawab, mudah bingung, dan tidak dapat dipercaya.

2. Ekstroversi (*extroversion*)

Karakter individu ekstroversi merupakan karakter yang mudah diajak bekerja sama, tetapi banyak bicara, mudah bergaul, dan tegas. Berbeda dengan introversi yang lebih suka ketenangan, pendiam, pemalu, hati-hati dan cenderung takut akan resiko.

3. Mudah Bersepakat (*agreeableness*)

Hal ini menunjukkan sifat keramahtamahan atau kesediaan untuk menyetujui sesuatu. Individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* tinggi mempunyai beberapa karakteristik mudah diajak bekerja sama, berhati lembut, sopan, menyukai tantangan, empatik, dan penuh perhatian. Sedangkan orang dengan *agreeableness* rendah cenderung dingin, tidak suka bekerja sama, mudah marah, sulit untuk menyepakati sesuatu, dan sering menentang.

4. Kestabilan Emosi (*emotional stability*)

Kepribadian ini menghadapi segala sesuatu dengan tenang, memiliki keyakinan kuat, tenang, tidak ragu-ragu, dan percaya diri. Berbeda dengan kepribadian dengan emosi yang kurang stabil. Kepribadian ini cenderung lebih mudah cemas, sering bersedih dan sulit menghadapi tekanan.

5. Terbuka Dengan Hal-Hal Baru (*openness to experience*)

Individu yang terbuka dan mudah menerima hal-hal yang baru mempunyai karakteristik kreatif, cerdas, imajinatif, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, berwawasan luas, dan sensitif. Menurut (Karlina & Rosento, 2019) orang yang tertutup dan sulit untuk menerima hal-hal yang baru memiliki pemikiran yang kurang terbuka pada gagasan baru sehingga lebih

konvensional, lebih tertarik dengan hal yang instan dan memiliki minat yang terbatas.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut (Enny 2019, 122) menyatakan bahwa :

Seseorang yang dapat menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya atau bisa diartikan juga ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan satu pekerjaan.

Menurut Ilmarinen (Muazansyah 2018, 51) mengtakan bahwa :

Kemampuan kerja merupakan seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggup untuk melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.

Menurut (Aziz et al. 2017, 120) menyatakan bahwa :

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian kemampuan kerja yang tercantum pada bagian sebelumnya, dapat diartikan bahwa kemampuan kerja termasuk sebuah ukuran kekuatan mutlak yang telah ada dalam diri masing-masing orang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta dapat mendapatkan hasil yang baik pula. Menurut (Kusnawan et al., 2021) pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk

meningkatkan kualitas hidup akan mendorong orang untuk tidak cepat puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

b. Macam-Macam Kemampuan Kerja

Menurut (Latifah 2018, 89) ada beberapa macam kemampuan kerja yang ada dalam diri seseorang. Kemampuan itu sebagai berikut :

1. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang mengandalkan kekuatan, kecepatan, dan ketahanan fisik seseorang. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang dapat membantu seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, kekuatan mental, dan penalaran. Hal ini juga berhubungan dengan bagaimana seorang individu dalam menyelesaikan sebuah masalah. Perbedaan kemampuan fisik dan mental yaitu, kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit sedangkan kemampuan fisik hanya mengurus ketahanan fisik seseorang.

c. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut (Tazkia Al Fath & Adji 2021, 1615) ada beberapa jenis kemampuan kerja, yaitu :

1. Kemampuan Penalaran

Memiliki kemampuan berpikir yang luas dan logis merupakan suatu kelebihan di dalam dunia kerja. Mengambil suatu kesimpulan dari sebuah peristiwa yang terjadi secara akurat dan tepat merupakan suatu hal yang penting. Hal ini biasanya berhubungan dengan logika dan memiliki kaitan erat dengan bagaimana manusia mencapai kesimpulan-kesimpulan tertentu. Penalaran dan pemecahan masalah sangat erat hubungannya dengan aspek-aspek yang secara umum berhubungan dengan kemampuan berpikir secara nalar.

2. Kemampuan Fisik

Hal yang menjadi perhatian bagi organisasi salah satunya adalah keadaan mental dan fisik dari para pegawai, karena keduanya mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja pegawai.

Demikian juga menurut (Kusnawan, 2021) berkaitan dengan hasil dari kemampuan kerja karyawan menunjang kemampuan kualitas terhadap produk maupun jasa yang ditawarkan.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut (Makmun & Jaenab 2020, 197) terdapat beberapa indikator kemampuan kerja, antara lain :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu dan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesanggupan kerja dari seorang karyawan dapat mendatangkan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Kesanggupan kerja ini dapat menjadikan salah satu indikator dari kemampuan bekerja seseorang karena orang yang memiliki kemampuan bekerja sudah pasti akan sanggup untuk mengemban sebuah tugas yang dengan segala kemampuan dan keterampilan yang sudah ia miliki.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu unsur paling penting untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan seseorang. Pendidikan dapat melalui proses belajar seseorang atau bahkan dari pengalaman pribadinya. Melalui pendidikan dan proses belajar dari seorang individu akan dapat dilihat seberapa besar pengetahuan yang dimiliki seseorang akan pekerjaannya, maka orang tersebut akan dapat melakukan pekerjaannya secara terorganisir.

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan sebuah ukuran dari pengalaman kerja, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Lamanya masa kerja seseorang dapat menjadi pertimbangan dalam proses seleksi calon karyawan baru. Calon karyawan yang mempunyai pengalaman akan lolos di tahap seleksi. Alasannya karena calon karyawan tersebut sudah siap bekerja dan telah memiliki kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan serta keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan hal yang dikemukakan juga menurut (Kusnawan, 2021) kemampuan seseorang dipakai melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya melalui proses kerja. Individu tersebut akan menerima hasil yang sesuai dan dan di dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Keterampilan Kerja

a. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut (Rum 2019, 150) menyatakan bahwa :

Keterampilan kerja merupakan sebuah kecakapan yang dimiliki oleh setiap individu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu aktivitas atau pekerjaan.

Menurut Notoadmojo (Utami et al. 2021, 307) menyatakan bahwa:

Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, umur, pengalaman.

Menurut (Lengkong et al. 2019, 283) menyatakan bahwa :

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian keterampilan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang merupakan aplikasi dari pengetahuan yang digunakan dalam melakukan sebuah penyelesaian sebuah pekerjaan, melakukan perubahan, menciptakan sebuah hasil karya dari kerja kerasnya yang bernilai.

b. Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Menurut (Iqbal & Suwanto 2019, 165) ada beberapa jenis-jenis keterampilan kerja antara lain :

1. Keterampilan Penerimaan

Keterampilan penerimaan merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan melibatkan indera penerimaan yaitu mata dan telinga untuk menerima dan memahami petunjuk kerja.

2. Keterampilan Kesiapan

Keterampilan kesiapan adalah keterampilan kesiapan fisik, mental, dan emosional yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat

melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk kerja.

3. Keterampilan Mekanis

Keterampilan mekanis adalah keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mampu melakukan pekerjaan secara mekanis.

Keterampilan yang dimiliki oleh dirinya sudah terbiasa ia asah dan lakukan sehingga sudah benar-benar terampil.

4. Keterampilan Kerja Kompleks

Keterampilan kerja kompleks adalah suatu bentuk keterampilan kerja untuk mampu melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien.

5. Keterampilan Adaptasi

Keterampilan adaptasi adalah keterampilan untuk melakukan pekerjaan atau memecahkan masalah dalam situasi maupun lingkungan kerja yang baru.

6. Keterampilan Tingkat “Mahir”

Keterampilan tingkat “mahir” merupakan sebuah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya secara otomatis dan mampu membuat suatu ide maupun sesuatu yang baru dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

c. Dasar-Dasar Keterampilan Kerja

Menurut (Febiyasari Putri Surachman et al. 2019, 49) dasar-dasar keterampilan kerja dibagi menjadi beberapa kategori yaitu :

1. *Basic Literally Skill*

Kemampuan utama yang mendasar dan telah ada pada masing-masing individu. Kemampuan ini berupa sesuatu seperti kemampuan dasar dalam mendengarkan sesuatu bisa juga dengan membaca dan menulis serta menghitung.

2. *Technical Skill*

Kemampuan yang menurut istilah dimiliki oleh seorang individu diperoleh dalam melakukan kursus atau pendidikan untuk dapat menggunakan alat-alat teknologi seperti komputer dan mesin hitung.

3. *Interpersonal Skill*

Kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu yang mampu berkomunikasi dari diri sendiri dengan satu atau sekelompok orang yang bisa didengarkan, memberikan sebuah masukan serta kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dalam sebuah kelompok.

4. *Problem Solving*

Kemampuan ini dimiliki oleh seorang individu yang dapat menyelesaikan persoalan menggunakan akal dan fikiran.

d. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Gibb (Fadiyah 2021, 5) ada beberapa indikator keterampilan kerja, yaitu :

1. Technical Skill

Keterampilan teknis adalah keterampilan yang dimiliki setiap individu yang dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan menggunakan prosedur secara tepat. Hal ini dapat dilihat dari keterampilan untuk mengoperasikan alat-alat atau menggunakan teknik-teknik untuk membantu mempercepat selesainya suatu pekerjaan.

2. Management Skill

Keterampilan dalam mengatur waktu kerja, dengan mengatur waktu untuk kegiatan diluar waktu kerja, mengatur rencana untuk mencapai tujuan pekerjaan dan merencanakan atau mengatur hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

3. Entrepreneurship Skill

Keterampilan ini meliputi keterampilan dalam merencanakan, menganalisa, mengerti akan peluang, hingga keahlian lain yang diperlukan bagi para karyawan.

4. Personal Maturity Skill

Keterampilan ini meliputi keterampilan untuk mengenali dan memperbaiki kelemahan yang ada pada diri sendiri. Keterampilan

untuk menemukan solusi yang dapat memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

4. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Menurut (Kusuma Jaya et al. 2020, 237) menyatakan bahwa :

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

Menurut (Ashari et al. 2020, 186) menyatakan bahwa :

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Siagian (Setiawati & Wahyudi, 2020) menyatakan bahwa

Upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian kualitas kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Mathis (Aristi Silpiana & Muhammadiyah Bengkulu 2021, 229) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan adalah :

1. Kemampuan

Kemampuan kerja seseorang dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dikuasainya.

2. Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja seseorang. Motivasi dari seorang individu juga tak lepas dari faktor kompetensi, motivasi dan disiplin waktu serta pengaruh lingkungan yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut

3. Dukungan yang Diterima

Dukungan individu yang diterima dari organisasinya, yaitu pelatihan, standar kerja, peralatan dan teknologi. Dukungan dari organisasi yang lainnya juga dapat berupa perlakuan-perlakuan organisasi yang diterima misalnya dalam pembayaran honorarium, kenaikan jabatan, pemerikayaan pekerjaan, dan ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi.

4. Keberadaan Pekerjaan Yang Dilakukan

Hal ini berhubungan dengan reaksi terhadap harapan- harapan dari atasan pada saat bekerja. Demikian pula bawahan yang bereaksi terhadap diri mereka sebagaimana mereka bereaksi terhadap harapan yang ditunjukkan kepada atasan.

5. Hubungan Karyawan Organisasi

Hubungan kerja antara karyawan organisasi dapat berubah dengan suatu pemicu yang dapat berakibat kepada kualitas kerja seorang pekerja. Keberlanjutan organisasi suatu individu tidak lepas dari berbagai faktor seperti : keadilan dalam organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan karyawan terhadap organisasi, serta perilaku inovatif. Dengan adanya *relationship* dalam pekerjaan terhubung dengan baik dengan sekelompok pekerja serta organisasi dapat membentuk tempat bekerja yang sehat untuk semua pihak.

c. Manfaat Kualitas Kerja

Menurut (Elvinawaty et al. 2019, 5) manfaat- manfaat dari kualitas kerja yang baik adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik pasti memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja seorang

karyawan timbul ketika ia memiliki tujuan atau sesuatu yang ingin ia capai.

2. *Performance* Kerja

Apabila seorang karyawan memiliki *performance* kerja yang baik dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kualitas kerja yang ia miliki.

3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas dari seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu nilai yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, karena karyawan tidak mudah untuk bertahan pada suatu pekerjaan di perusahaan yang sama. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan tentu memiliki kualitas kerja yang baik pula.

4. Komitmen Terhadap Organisasi

Sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dengan menunjukkan dan membuktikan loyalitasnya terhadap organisasi untuk dapat mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Komitmen dari seorang karyawan sangatlah dapat mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan tersebut.

5. Rendahnya Tingkat *Turnover*

Rendahnya tingkat *turnover* berdampak pada kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja dari seorang karyawan yang baik akan menekan tingginya tingkat *turnover*.

6. Mengurangi Karyawan Absen

Upaya untuk mengatasi karyawan yang tidak disiplin agar dapat menciptakan kualitas kerja yang baik yaitu dapat dilakukan dengan cara seperti membuat aturan dan sanksi yang tegas, memberikan reward pada karyawan yang disiplin hingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

7. Mengurangi Perselisihan Antara Manajemen dan Karyawan

Jika memiliki kualitas kerja yang baik perselisihan yang terjadi antara manajemen dan karyawan akan jarang terjadi.

d. Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (Tubuon 2021, 216) terdapat beberapa indikator kualitas kerja antara lain :

1. Potensi diri

Potensi merupakan sebuah kemampuan, yang dimiliki oleh seorang individu dan menjadi sebuah kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki dan dicapai oleh seorang karyawan. Karyawan harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik untuk perusahaan. Salah satunya dapat dilihat dari produktivitas dalam organisasi, kualitas dalam bekerja dan kuantitas bekerja.

3. Proses Kerja

Melalui proses kerja ini seorang pegawai dapat dilihat bagaimana kinerjanya dari kemampuannya untuk membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, serta melakukan evaluasi atau perbaikan kinerjanya. Tahapan ini berkaitan dengan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan tugas dan perannya dengan baik dalam suatu organisasi. Menurut (Kusnawan et al., 2021) sikap mental yang berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin

4. Antusiasme

Suatu sikap kepedulian dari seorang karyawan dalam perusahaan terhadap pekerjaannya. Sikap ini berhubungan dengan kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Karyawan yang memiliki antusiasme dalam pekerjaan dapat menjadi nilai positif, karena dengan

antusiasme seorang karyawan dapat memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Perbedaan dan Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Sri Indrasuti (2021)	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru	Perbedaan yang dimiliki dari penelitian sebelumnya yaitu tentunya dari objek penelitian serta adanya variable kompetensi karyawan sebagai variable interview-ning. Terdapat variable terikat yang diteliti juga berbeda yaitu kinerja karyawan. Persamaan yang dimiliki	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hotel Pekanbaru Farma Persero. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepribadian baik serta memiliki kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan.

			dari penelitian yang lalu yaitu variable bebas yang diteliti yaitu variable kepribadian.	
2.	Redho Anggara dan Umi Narimawati (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung	Perbedaan yang dimiliki dari penelitian sebelumnya yaitu dari objek penelitian, adanya penggunaan variable bebas yaitu sikap kerja dan adanya variable prestasi kerja sebagai variable terikat. Persamaan yang dimiliki dari penelitian yang lalu yaitu adanya kemampuan kerja dan keterampilan kerja sebagai variable	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan kerja, sikap kerja, dan keterampilan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja.

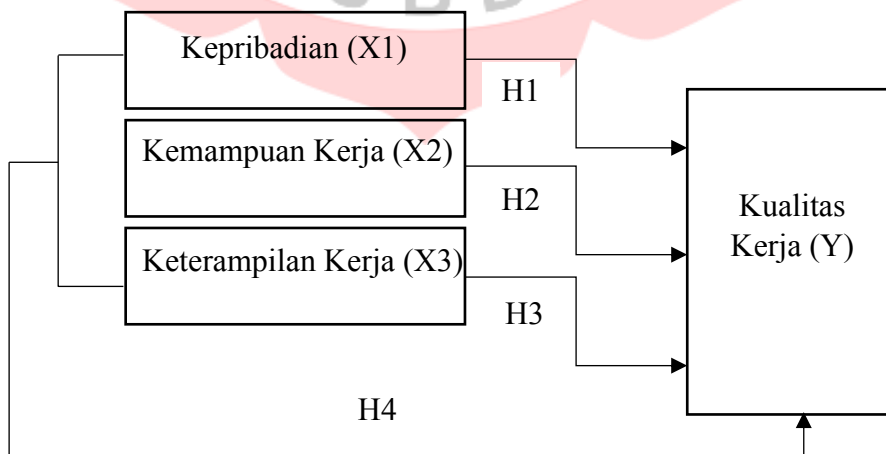
			bebas.	
3.	Achmad Rian Abimanyu (2021)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)	Perbedaan yang dimiliki dari penelitian sebelumnya yaitu dari objek penelitian, adanya penggunaan variable bebas yaitu sikap kerja dan adanya variable prestasi kerja sebagai variable terikat. Persamaan yang dimiliki dari penelitian yang lalu yaitu adanya variable kemampuan kerja dan keterampilan kerja sebagai variable bebas.	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Variabel Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

4.	Siti Lama'ah Nasution (2020)	Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa	Perbedaan yang dimiliki dari penelitian sebelumnya yaitu dari objek penelitian, variable kualitas kerja digunakan sebagai variable bebas bersama lingkungan kerja serta kinerja karyawan menjadi variable terikat	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Variabel Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.
----	------------------------------	---	---	---

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II. 1

Kerangka Pemikiran



Pengaruh Variable (X1), Variable (X2) dan Variable (X3) Terhadap Y :

H1 : Kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan

H2 : Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan

H3 : Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan

H4 : Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesa merupakan sebuah pernyataan yang bersifat sementara. Hal ini berupa prediksi yang mungkin terjadi dan tetap perlu dibuktikan keasliannya. *Relationship* pada *variable* tentang *research* tersebut mempunyai hipotesa seperti dibawah ini :

1. Dampak Kepribadian dalam Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_0 : Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_a : Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_0 : Kemampuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_a : Kemampuan Kerja berdampak sangat baik serta signifikan dalam Kualitas Kerja Pekerja di PT. Solid Gold Jakarta

3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_0 : Keterampilan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_a : Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

4. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_0 : Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

H_a : Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode kuantitatif merupakan salah satu dari jenis metode penelitian yang memiliki sifat sistematis, terencana dan struktur yang jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut (Sugiyono 2019, 35) menyatakan bahwa

Metode kuantitatif adalah suatu metode dalam sebuah penelitian yang didasari pada metode positivistik untuk meneliti hal yang berkaitan dengan populasi atau sampel yang menggunakan instrument pada penelitian analisis dengan data berupa angka-angka dan analisis data statistik untuk menguji dugaan sementara atau hipotesis.

Riset tersebut termasuk dalam riset deskriptif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja serta Keterampilan Kerja kepada Kualitas Kerja Pekerja pada PT. Solid Gold Jakarta.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Solid Gold Berjangka merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan.

PT. Solid Gold Berjangka merupakan perusahaan pialang berjangka terdaftar dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sejak tahun 2002. PT.Solid Gold Berjangka merupakan salah satu anggota dari PT. Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero). PT. Solid Gold Berjangka Jakarta yang berlokasi di TCC Batavia, Tower One - Lt.10, Jalan KH. Mansyur Kav. 126, Jakarta Pusat 10220 dengan nomor telepon (021) 29675088 dan Fax : 021-29675089. PT. Solid Gold Berjangka memiliki kantor operasional yang tersebar di Jakarta, Semarang, Palembang, Makassar, Manado, Bali.

PT. Solid Gold Berjangka, merupakan perusahaan keuangan yang terpercaya, hal ini diawali dengan adanya pengakuan dari anggota bursa, yang menyerahkan Surat Persetujuan Anggota Bursa atau disingkat dengan SPAB. Selain dari sertifikasi yang diberikan oleh anggota bursa untuk PT. Solid Gold Berjangka, perusahaan keuangan ini juga telah mendapatkan legalitas yang tentunya akan memberi peningkatan keamanan untuk para nasabah dan calon nasabahnya (para investor).

PT. Solid Gold Berjangka sebagai salah satu perusahaan pialang terbesar dan teraktif dalam industri perdagangan berjangka, memiliki komitmen untuk terus memelopori pertumbuhan transaksi kontrak berjangka di Indonesia dengan terselenggaranya pelaksanaan sistem transaksi yang teratur, wajar, efisien dan transparan agar industri

perdagangan berjangka semakin diterima oleh masyarakat. Dengan berorientasi pada kepuasan dan kenyamanan nasabah, PT Solid Gold Berjangka selalu berusaha untuk mendahulukan kepentingan para nasabahnya dengan berbekal tenaga-tenaga professional yang berpengalaman serta fasilitas teknologi modern dengan usia perusahaan yang dapat dikatakan sudah cukup terpercaya karena lebih dari sepuluh tahun telah berdiri.

2. Visi dan Misi

PT. Solid Gold Berjangka Jakarta memiliki visi yang berarti tujuan atau arah dari perusahaan dan misi merupakan sebuah proses atau tahap yang harus dilalui dalam mewujudkan tujuan perusahaan, antara lain :

1. Visi

- a. Mengembangkan dan memajukan Perdagangan Berjangka di Indonesia sehingga dapat memberikan dampak positif kepada perekonomian Nasional baik dari segi mikro dan makro
- b. Memberdayakan Perdagangan Berjangka di Indonesia dan membantu semua pihak yang membutuhkannya untuk dapat mempergunakannya sebagai sarana lindung nilai (*Hedging*).

2. Misi

- a. Akan menjadi sebuah perusahaan pialang berjangka yang memiliki skala internasional

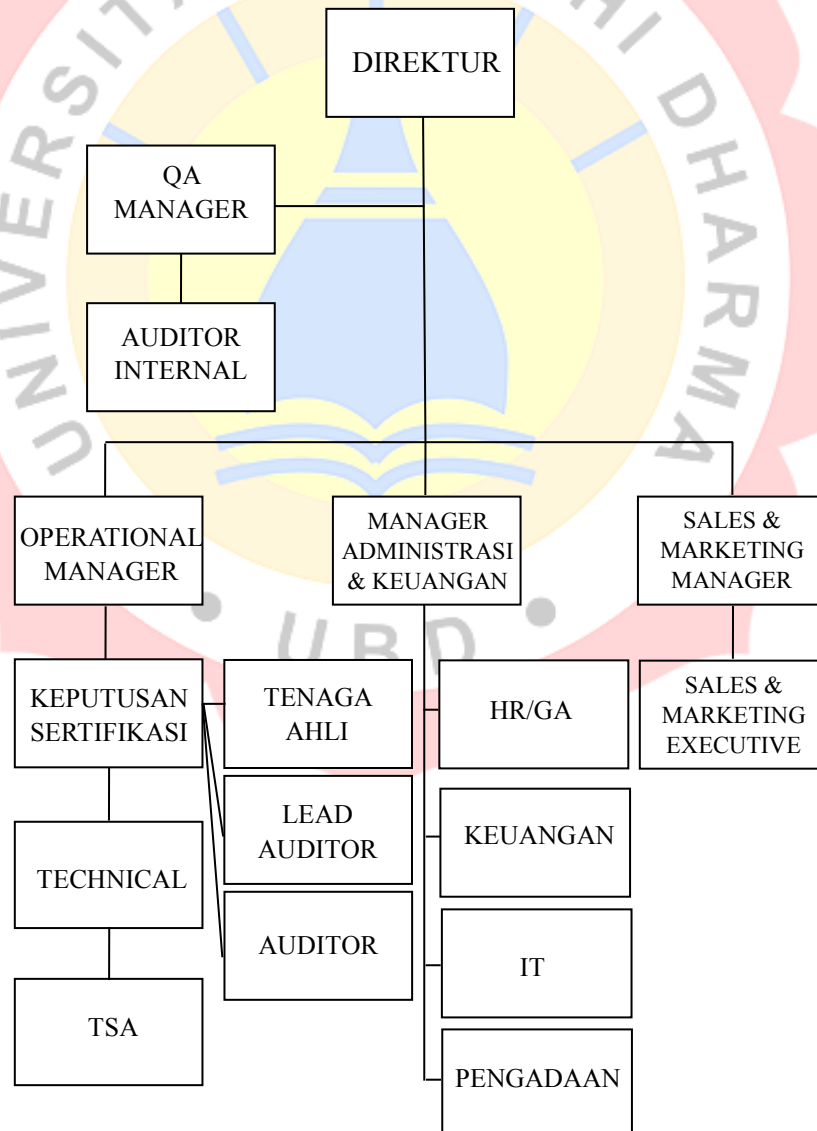
- b. Akan menjadi market leader, baik itu secara regional ataupun internasional.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat menunjukkan tugas serta andil untuk setiap bidang yang terhubung dengan perusahaan.

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT. Solid Gold Jakarta



4. Uraian Tugas

Dari struktur organisasi terdapat uraian tugas dari masing-masing bagian sebagai berikut :

1. Direktur

Tugas direktur utama adalah menjadi koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola, sekaligus eksekutor dalam sebuah perusahaan.

2. QA Manager

Menganalisa data untuk mengembangkan rencana dalam merekrut, memotivasi, dan mendorong karyawan serta berusaha untuk meningkatkan proses dan kualitas produk.

3. Auditor Internal

Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan, menguji dan

4. Operational Manager

Tugas manajer operasional adalah bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

5. Manager Administrasi & Keuangan

Tugas utama seorang manajer administrasi adalah melakukan perencanaan dan koordinasi dengan pihak-pihak lain di perusahaan terkait prosedur dan sistem administrasi yang diterapkan serta dan

merancang cara untuk merampingkan proses demi efisiensi perusahaan.

6. Sales & Marketing Manager

Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan, mengarahkan dan memberikan kebijakan/keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi ke arah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

7. Keputusan Sertifikasi

Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan, mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional.

8. Tenaga Ahli

Menyusun rencana kerja (proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan, rencana produktifitas), mengatur jadwal yang efektif demi tercapainya pertemuan dan negosiasi dengan customer,

9. HR/GA

Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan peran penting yang harus dilakukan oleh posisi tersebut.

10. Sales & Marketing Executive

Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan, mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional.

11. Technical

Melakukan kegiatan prospecting bersama kelompok atau individu dalam perusahaan.

12. TSA

Sistem keamanan perusahaan yang bertugas dibidang keamanan dalam perusahaan.

13. Keuangan

Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan,

14. IT

Menganalisis baik secara teknikal maupun melakukan analisis secara fundamental harian untuk karyawan beserta klien.

15. Pengadaan

Membuat daftar list seluruh klien dalam sistem dan informasi yang dibutuhkan, serta melakukan kegiatan prospecting bersama kelompok atau individu.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Macam-macam jenis dari data yang digunakan untuk riset ini adalah :

a. Data Primer

Data primer pada riset kali ini didapatkan secara *offline* dari peninjauan serta kuisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian terkait didapat melalui internet, media cetak, serta hasil riset terdahulu yang terkait dengan penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini antara lain :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dilakukan melalui observasi dan kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder didapat melalui internet, karya tulis, serta hasil riset yang berkaitan dengan sumber terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2019, 91) menyatakan bahwa :

Populasi adalah keseluruhan element yang akan di ukur, yang merupakan unit yang diteliti terdiri atas objek maupun subjek yang terdapat sebuah kuantitas dan memiliki karakteristik dan ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan sebuah hal untuk dipelajari untuk diambil sebuah ringkasan.

Penentuan yang dilakukan pada riset terkait ialah seluruh karyawan PT. Solid Gold Berjangka Jakarta yang berjumlah 100 kandidat..

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019, 120) mengatakab bahwa :

Sampel merupakan sebuah bagian yang diambil dari populasi dan bersifat mewakili (representatif).

Sesuai dengan yang dimaksud Sugiyono terdapat beberapa ukuran jenis sampel, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi ke dalam kategori maka jumlah setiap anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukam analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah dari anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti. Misalnya variable penelitiannya ada 4 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel yaitu $10 \times 4 = 40$.

Penentuan banyaknya hasil riset yang didapatkan pada riset kali ini menggunakan sekiranya 40 responden yang merupakan bagian dari populasi. Cara yang digunakan untuk mendapatkan hasil riset dalam riset kali ini adalah *Simple random sampling*. *Simple random sampling* termasuk dalam suatu Cara yang digunakan dalam penelitian terkait. Dengan menaruh sesuatu yang terhubung dalam banyak aspek *element* agar bisa ditunjuk sebagai bahan percobaan. Pemilihan bagian yang dimaksudkan untuk pengujian *sample* termasuk populasi dikerjakan

secara *random* dengan tidak menaruh perhatian khusus pada strata populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2019, 194) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik dalam mengumpulkan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut (Sugiyono 2019, 291) studi kepustakaan merupakan sebuah kegiatan untuk mengkaji secara teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Menurut Esterberg (Sugiyono 2019, 231) wawancara adalah sebuah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Pengamatan (*Observation*)

Menurut (Sugiyono 2019, 203) pengamatan merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia,

proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Definisi mengenai data sekunder menurut (Sugiyono 2019, 10) yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari kajian pustaka yaitu dari karya tulis berupa referensi atau hasil riset yang sebelumnya.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabell III. 1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepribadian (X_1)	1. Sifat hati-hati 2. Ekstroversi 3. Mudah bersepakat 4. Kestabilan emosi	1. Memiliki kesadaran tinggi 2. Berhati-hati 3. Mudah bekerja sama 4. Mudah bergaul 5. Menyukai tantangan 6. Penuh perhatian 7. Tenang 8. Percaya diri	<i>Likert</i>

	5. Terbuka dengan hal-hal baru	9. Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi 10. Berwawasan luas	
--	--------------------------------	--	--

Sumber : Barrick & Mount (Irwansyah, 2021)

Kemampuan Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3. Hasil kerja yang baik 4. Memiliki semangat kerja 5. Mampu belajar dari pengalaman pribadi 6. Memiliki pengetahuan seputar pekerjaannya 	<i>Likert</i>
-----------------------------------	---	--	---------------

	3. Masa kerja	7. Dapat melakukan pekerjaan secara terorganisir 8. Memiliki pengalaman dalam pekerjaan 9. Memenuhi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan 10. Memiliki Keterampilan dalam bekerja	
Sumber : (Makmun & Jaenab, 2020)			
Keterampilan Kerja (X ₃)	1. <i>Technical skill</i> 2. <i>Management skill</i>	1. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dengan tepat 2. Mampu menggunakan peralatan atau teknik yang dapat membantu pekerjaan selesai 3. Mampu mengatur waktu kerja dengan waktu diluar kerja	<i>Likert</i>

<p>3. <i>Entrepreneurship skill</i></p> <p>4. <i>Personal maturity skill</i></p>	<p>4. Merencanakan atau mengatur hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan</p> <p>5. Mengerti akan peluang kerja yang dimiliki</p> <p>6. Memiliki keahlian yang diperlukan</p> <p>7. Mampu untuk mengenali kelebihan</p> <p>8. Mampu untuk menerima kekurangan diri sendiri</p> <p>9. Dapat memecahkan masalah dalam pekerjaan</p> <p>10. Memiliki solusi dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan</p>	
--	--	--

Sumber : Gibb (Fadiyah, 2021)

<p>Kualitas Kerja (Y)</p>	<p>1. Potensi diri</p>	<p>1. Mengetahui potensi diri yang dimiliki dalam bekerja</p>	<p><i>Likert</i></p>
---------------------------	------------------------	---	----------------------

	<p>2. Hasil kerja optimal</p> <p>3. Proses kerja</p> <p>4. Antusiasme</p>	<p>2. Senantiasa mengembangkan potensi diri yang dimiliki</p> <p>3. Mampu mendapatkan hasil kerja optimal</p> <p>4. Memberikan kinerja terbaik terhadap pekerjaan</p> <p>5. Memiliki produktivitas dalam organisasi</p> <p>6. Mampu membuat perencanaan kerja</p> <p>7. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>8. Mampu melakukan evaluasi kerja</p> <p>9. Memiliki motivasi dalam bekerja</p> <p>10. Melaksanakan tugas dan peran dalam perusahaan</p>	
--	---	--	--

Sumber : Hasibuan (Tubuon, 2021)

G. Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik statistik yang diberlakukan untuk menganalisis hasil adalah dengan dilakukannya Uji Reliabilitas dan Uji Validitas.

Menurut Wiratna Sujarweni (Rachman & Jubaidi 2020, 64) menyatakan bahwa :

Uji Reliabilitas dan Validitas dilakukan untuk memeriksa data, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengambil data terlebih dahulu di uji sebelum layak digunakan untuk mengambil sebuah data penelitian yang nantinya akan menggunakan daftar pertanyaan atau biasa disebut dengan kuisioner yang dijawab oleh responden

1. Analisa Deskripsi Data

Teknik analisis data merupakan tahapan tentang cara yang baik dalam memilih data yang lebih dulu dapat dianalisis untuk mendapatkan hasil riset yang memuaskan.

Menurut (Sugiyono 2019, 147) menyatakan bahwa :

Statistik Deskriptif ini dipakai dalam menganalisis data menggunakan cara deskriptif atau menggambarkan data yang sudah diambil secara sederhana tanpa adanya tujuan untuk memberikan sebuah hasil yang ditunjukkan untuk khayalak atau digeneralisasikan.

2. Frekuensi Data

Supaya dapat memudahkan dalam menganalisis, data dalam penelitian ini perlu dibedakan dengan cara menyederhanakan data

yang didapat dalam kumpulan data tergantung dari jenis-jenis data yang diperoleh.

Menurut (Rusydi & Fadhli 2018, 51) menyatakan bahwa :

Distribusi frekuensi adalah alat penyajian data berbentuk kolom dan lajur (tabel), yang di dalamnya dibuat angka yang menggambarkan pancaran frekuensi dari variabel yang sedang menjadi objek penelitian.

3. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2019, 430) menyatakan bahwa :

Validitas adalah nilai dari ketepatan antara sebuah data pada tujuan yang menjadi riset dan merupakan sebuah data yang dapat bisa diunggah oleh kelompok yang melakukan riset.

Tingkat Validasi data yang benar dalam sebuah penelitian ialah data yang sama dapat terjadi melalui diunggah oleh pelaku riset dengan data yang sebenarnya terjadi kepada objek riset. Untuk mengetahui tingkat validitas pada riset, sebagai berikut :

1. Validitas internal

Validitas ini bersinggungan dengan akuratnya rencana penelitian dan hasil akhir yang tercapai.

2. Validitas eksternal

Hal dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor hasil uji coba instrumen yang dibuat dengan instrumen yang sudah baku adalah ciri dari Validitas eksternal. Uji validitas diproses agar kita dapat melihat langsung apakah suatu instrumen alat pengukur telah melakukan fungsi sesuai dengan ukurannya. Sebuah acuan yang

telah menjadi kesepakatan dalam sebuah pengukuran dapat dinyatakan valid apabila telah menyelesaikan sesuatu sesuai dengan yang menjadi sebuah keharusan untuk dilakukan dan melakukan sebuah pengukuran yang sudah sepantasnya untuk dilakukan pengukuran. Untuk melakukan Uji Validitas ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu dengan menggunakan *correlation method (product moment pearson)* Tercantum dengan rumus dibawah :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2021)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi (validitas)

n = Jumlah individu dalam sampel

X_i = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

Y_i = Skor total yang diperoleh subjek dalam setiap *item*.

$\sum X_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i

$\sum Y_i$ = Jumlah skor dalam variable Y_i

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X_i

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y_i

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah skor dalam variable X_i dan Y_i

Uji validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi korelasi atau layak dapat dikatakan jika nilai signifikansi $< 0,05$. Jika tidak terdapat korelasi atau tidak layak nilai signifikansi $> 0,05$.
- b. Tanda (*) yang ada pada SPSS : antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi jika terdapatnya tanda bintang pada *pearson correlation*. Antara variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi jika tidak terdapat tanda bintang pada *pearson correlation*.
- c. $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikansi 0,05 dapat diartikan valid serta bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat diartikan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menampakkan kepada suatu penjelasan bahwa setiap instrumen yang dipakai dalam riset ini bisa menghasilkan informasi atau data yang diinginkan serta dapat dipercaya, juga berkapasitas dalam menunjukkan data atau kenyataan yang valid di lapangan. Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang jika dilakukan pengujian dengan terus-menerus pada suatu bagian yang sama akan mulai mendapatkan hasil data yang mirip, dengan harapan tidak akan terjadinya psikologis yang berubah pada responden. Reliabilitas dengan cukup besar menyatakan bahwa sebuah indikator (variabel-variabel teramati) memiliki sebuah sesuatu yang bersifat konsisten dan juga besar dalam pengukuran latennya.

Menurut (Rusydi & Fadhli 2018, 122) menyebutkan bahwasannya :

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang hasil pengukurannya dapat dipercaya. Salah satu kriteria instrumen yang dapat dipercaya jika instrumen tersebut digunakan secara berulang-ulang, hasil pengukurannya tetap.

Sebuah pertanyaan yang diajukan pada responden disebut reliabel atau handal apabila hasil dari suatu individu menjawab dari sebuah gagasan tanpa batas waktu tertentu menunjukkan sebuah konsistensi dan kestabilan.

Untuk menilai dan melihat reliabilitas dari sebuah data pada riset, dapat memakai rumus dibawah ini :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2021)

Keterangan :

r_i : Koefisien reliabilitas instrument

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila kuisisioner tersebut reliabel, koefisien $\alpha >$ nilai signifikansi 60%.
2. Apabila kuisisioner tersebut tidak reliabel, koefisien $\alpha <$ nilai signifikansi 60% atau 0,6.

Tabel III. 2

Tabel Standar Realitas

Reliabilitas	Kriteria
0,00 – 0,20	Sangat tidak reliabel
0,21 – 0,40	Tidak reliabel
0,41 – 0,60	Cukup reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : SPSS untuk penelitian *cronbach's alpha*

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki fungsi yang dapat digunakan untuk mengetahui jika ada atau tidaknya ketidakharmomonisan dalam model regresinya. Model pada regresi yang linier bisa dikatakan juga sebagai model yang baik jika sebuah model terkait dikatakan normal yang berarti tidak terdapatnya multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bisa dan pengujiannya dapat dikatakan valid atau terpercaya.

a. Uji Normalitas

Menurut (Hamid et al. 2019, 71) dalam buku yang berjudul Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 menyatakan bahwa :

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam statistik parametris (statistik inferensial).

Model regresi dapat dikatakan baik yang mempunyai nilai dari residual yang berkontribusi secara baik dan normal. Grafik normal *P-P Plot regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* merupakan cara uji yang dilakukan dengan melakukan interpretasi penyebaran data pada sumbu dari diagonal di grafik tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai Sig > 0,05 artinya residual menyebar normal.
- b. Nilai Sig < 0,05 artinya residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

(Hamid et al. 2019, 101) menyatakan dalam buku yang berjudul *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25* bahawasanya :

Multikolinearitas terjadi apabila dua variabel eksogen atau lebih mempunyai hubungan atau korelasi yang sangat kuat.

Pada model regresi yang valid atau normal seharusnya tidak akan muncul suatu perubahan yang abnormal atau korelasi yang sempurna yang mendekati sempurna diantara variabel bebas yang dimiliki. Sesuatu yang harus diterima dari adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan tingkat kesalahannya menjadi sangat tinggi.

Hal yang dapat dilakukan untuk dapat dimengerti jika terdapat atau tidak terdapatnya gejala dari sebuah multikolinearitas dasarnya adalah melihat sendiri nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka akan dinyatakan bahwa tidak ada hasil dari terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali 2018, 137) menyatakan bahwa :

Uji heteroskedastisitas memiliki sebuah tujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam sebuah model regresi terdapat sebuah ketidaksamaan varians dari residual sebuah observasi ke observasi lain.

Pada regresi yang normal atau benar harusnya tidak terjadi sebuah heteroskedastisitas. Penentuan sebuah syarat dari terjadinya heteroskedastisitas atau tidak adanya dinilai melalui persebaran data dengan ketentuan :

- a. Jika terdapat gambaran sebuah pola tertentu, misalnya banyaknya titik yang membentuk sebuah pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat disebutkan bahwa sedang terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat gambaran pola dengan jelas terlihat, seperti titik yang menyebar dari arah atas ke arah bawah seperti angka 0 pada

sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapatnya heteroskedastisitas dalam pola.

H. Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam Regresi Linear Berganda Persamaan termasuk dalam persamaan regresi yang bisa dikatakan variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Prediksi persamaan linier berganda dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja kepada variable Kualitas Kerja Karyawan.

Dengan menggunakan bentuk umum persamaan regresi linier berganda seperti berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2021)

Keterangan :

Y = Kualitas Kerja

X₁ = Kepribadian

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Keterampilan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

2. Koefisien Korelasi

Analisa yang dilakukan pada sebuah korelasi termasuk dalam sebuah integral peramalan. Peramalan dapat dilakukan sesuai dengan data yang diproses melalui sebuah statistik yang cocok dan bisa mengetahui sah atau tidaknya suatu data. Namun apabila peramalan belum dapat diolah menggunakan data yang sesuai maka sebagai gantinya kita tidak akan mendapatkan hasil akhir yang baik.

(Ghozali 2018, 95) Menyatakan bahwasannya :

Analisa korelasi dibuat dengan tujuan untuk mengukur atau menganalisa asosiasi (hubungan) linear antar variabel.

Rumus dari koefisien korelasi :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2021)

Menurut (Sugiyono 2019, 184) adanya berbagai ketentuan dalam melakukan analisa koefisien korelasi antar variabel dapat dibedakan menjadi :

0,00 – 0,199 = Hubungan bersifat sangat rendah

0,20 – 0,399 = Hubungan bersifat rendah

0,40 – 0,599 = Hubungan bersifat sedang

0,60 – 0,799 = Hubungan bersifat kuat

0,80 – 1,000 = Hubungan bersifat sangat kuat

Dapat disimpulkan dari semua yang dijelaskan diatas, bahwa dapat diketahuinya besarnya pengaruh dari variabel Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Solid Gold Jakarta.

3. Koefisien Determinasi

(Ghozali 2018, 97) menyatakan pendapatnya bahwa :

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk adanya pengukuran untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan atau menerangkan dari variasi variabel terikat.

Rumusan yang dipakai untuk mencari koefisien determinasi menggunakan 4 variabel terikat ialah :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(ryx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif ,
Kualitatif, dan R&D, 2021)

Keterangan :

y : Kualitas Kerja

x_1 : Kepribadian

x_2 : Kemampuan Kerja

x_3 : Keterampilan Kerja

Yang mana :

ryx_1 : Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

ryx_3 : Korelasi Product Moment antara X_3 dengan Y

$R_{x_1x_2x_3}$: Korelasi Product Moment antara $X_1X_2X_3$

Penjelasannya :

- a. Apabila $R^2 = 0$, presentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu tidak ada.
- b. Apabila $R^2 = 1$, persentase pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sempurna.

4. Uji T

Dugaan sementara (hipotesis) dimiliki terhadap suatu masalah yang sedang dilakukan dari sebuah penelitian. Demikian pula dengan pengujian dari terkaitnya sebuah koefisien, bisa dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t serta dalam mencari hitungan pada uji t, dapat dibantu dengan bantuan SPSS versi 26.00 sebagai alat pendukung. Sedangkan untuk rumus pengujian hipotesis dalam (Sugiyono 2019, 184) adalah sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian

Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2021)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan harga t_{tabel}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\beta = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

H_a : $\beta > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

H_0 : $\beta < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y)

H_0 : $\beta \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya sebagai berikut :

1. Apabila nilai dari $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila nilai dari $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak,

Dalam melakukan uji digunakan tingkat kepercayaan dengan nilai 95% sedangkan $\alpha = 5\%$.

Jika H_0 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat begitupun jika H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

5. Uji F

Dalam uji yang memiliki pengaruh simultan (*f test*) dipakai agar bisa mengetahui apakah variabel terikat termasuk dalam lingkup yang sama atau simultan berdampak pada variabel terikat. Uji F awalnya dapat menjelaskan bagaimana apabila seluruh variabel bebas serta diletakkan dalam sebuah model yang memiliki kesamaan dengan variabel terikat.

Rumus Uji F:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif ,
Kualitatif, dan R&D, 2021)

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota sampel

Untuk melakukan sebuah uji dapat menggunakan cara dengan melakukan perbandingan antara nilai $F_{\text{penelitian}}$ serta nilai F_{tabel} yang ketentuannya sebagai berikut :

1. Mencari Jumlah nilai $F_{\text{penelitian}}$ dapat diperoleh melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS.
2. Mencari Jumlah nilai F_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi tertentu.
3. Memakai persyaratan penggolongan hipotesis dengan cara :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $F_{\text{penelitian}} > F_{\text{tabel}}$.
 - b. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{\text{penelitian}} < \text{nilai } F_{\text{tabel}}$.
4. Menentukan sebuah keputusan tentang pernyataan diterimanya H_0 atau H_a .

