

# **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG – TANGERANG**

**(Studi kasus pegawai Sub.Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian)**

*Pribadi Asih, S.I.P., M.Si*

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

---

**Abstrak :** Teknik analisa data yang dipakai untuk menguji adanya hubungan antara variable independen (X1 , X2) secara simultan terhadap variable dependen (Y) digunakan analisa korelasi ganda, sedangkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel X1 , X2 terhadap variable Y dengan menggunakan analisa determinasi. Adapun hipotesis diuji dengan menggunakan T test ( uji t) untuk pengujian secara parsial dan uji F untuk pengujian secara simultan. Setelah melakukan pengujian dengan analisa determinasi bahwa sebesar 6,4% variable Y dipengaruhi oleh variable X1 dan X2. Dalam pengujian ini hipotesis diperoleh nilai F hitung < F table maka disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Strategi didalam meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan berbagai cara, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada karyawan, STPI hendaklah meneliti akan fenomena yang terjadi diantara fenomena – fenomena tersebut diantaranya adalah terdapat berbagai kepribadian-kepribadian individu yang terdapat di STPI yang dapat menghambat proses kinerja karyawan. Begitu pula dengan tingkat stres karyawan hendaklah diketahui lebih dalam untuk mencari solusinya.Semua hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja STPI secara keseluruhan.

**Kata Kunci :** *kepribadian, Stres Kerja dan Kinerja*

## PENDAHULUAN

Hal yang berhubungan dengan stres pada hakikatnya ditimbulkan oleh ketidakpahaman manusia akan keterbatasan dirinya sendiri, ketidakmampuan dalam mengatasi keterbatasan itulah yang akhirnya menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, serta rasa bersalah. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai tipe dasar stress. Stress dapat dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu *eustress* dan *distress*, dimana *eustress* adalah peran-peranan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan, sedangkan *distress* adalah suatu persasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negative) individu sehingga hal ini dapat menyebabkan penurunan atas prestasi kerja seseorang. Kondisi-kondisi yang cenderung mengakibatkan stres atau *stressor* dapat ditemukan dalam berbagai situasi pekerjaan dengan reaksi pekerja yang berbeda-beda. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah kepribadian karyawan di Subag. Tata Usaha dan Kepegawaian STPI.
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan di Subag. Tata Usaha Dan Kepegawaian.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### A. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan, mereka akan semakin matang dan mantap kepribadiannya (Depkes, 2008).

Kepribadian adalah cirri, karakteristik, gaya atau sifat-sifat yang memang khas dikaitkan dengan diri seseorang, dan dapat dikatakan bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. Jadi, dapat dikatakan kepribadian itu sebenarnya adalah campuran dari hal-hal yang bersifat psikologis atau kejiwaan dan juga bersifat fisik.

### B. Konsep kepribadian

Karakteristik yang pada dasarnya melekat pada setiap diri individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Faktor-faktor kepribadian yang dilakukan oleh John Bearden dalam Stephen P Robbin (2008:133), yang biasa disebut Model Lima Besar (*BigFive Model*), diantaranya mencakup :

- a. Ekstraversi (*extraversion*) adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang

- suka bergaul, suka berteman dan tegas.
- b. Mudah akur atau mudah bersepakat adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan penuh kepercayaan.
  - c. Sifat berhati-hati (*conscientiousness*) adalah dimensi kepribadian yang mendeskripsikan seseorang yang bertanggung jawab, bisa dipercaya, gigih dan teratur.
  - d. Stabilitas emosi (*emotional stability*) adalah dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh (positif) versus mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh (negative).
  - e. Terbuka dalam hal-hal baru (*openness to experience*) adalah dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang berdasarkan lingkup minat keterkaitannya terhadap hal-hal baru.

### C. Jenis kepribadian

Berdasarkan aspek biologis, kepribadian dibagi menjadi 4 kelompok besar, yaitu :

- a. Sanguin adalah orang yang gembira, yang senang hatinya, mudah untuk membuat orang tertawa, dan bisa memberi semangat pada orang lain. Tapi kelemahannya adalah dia cenderung *impulsive*, yaitu orang yang bertindak sesuai emosi atau keinginannya.

- b. Plegmatik, tipe plegmatik adalah orang yang cenderung tenang, dari luar cenderung tidak beremosi, tidak menampakkan perasaan sedih atau senang. Kelemahan orang plegmatik adalah ia cenderung mau ambil mudahnya, tidak mau susah, sehingga suka mengambil jalan pintas yang paling mudah dan gampang.
- c. Melankolik, tipe melankolik adalah orang yang terobsesi dengan karya yang paling bagus, yang paling sempurna dan dia memang adalah seseorang yang mengerti estetika keindahan hidup ini. Perasaannya sangat kuat, sangat sensitive maka kita bisa menyimpulkan bahwa kita bisa menyimpulkan bahwa cukup banyak seniman yang memang berdarah melankolik. Kelemahan orang melankolik, ia mudah sekali dikuasai oleh perasaan dan cukup sering perasaan yang mendasari hidupnya sehari-hari adalah perasaan murung.
- d. Kolerik, Seseorang yang kolerik adalah seseorang yang dikatakan berorientasi pada pekerjaan dan tugas, dia adalah seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang sangat tinggi. Kelebihannya adalah dia bisa melaksanakan tugas dengan setia dan akan bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya. Kelemahan orang yang berciri kolerik adalah kurangnya kemampuan untuk bisa merasakan perasaan orang lain (*empaty*) balas kasihannya terhadap penderitaan orang lain juga agak minim, karena perasaannya kurang bermain.

#### D. Stress Kerja

Taylor mendefinisikan, “*stress is a condition in which the human system responds to changes in balanced state*” dengan terjemahan sederhana. Stress adalah kondisi dimana sistem manusia berespon terhadap perubahan keadaan yang seimbang. *Stress* merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin “*Stingere*” yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise, strest stresce*, dan *sress* (Iyus Yosep, 2008:21).

Stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Taraf sedang pada stress berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku, termasuk tingkah laku kerja. Sedangkan taraf tinggi berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja. Secara sederhana ‘stress’ sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam “*fight or flight response*”. Jadi sebenarnya ‘stres’ adalah sesuatu yang amat alamiah (Panji Anoraga, 2009:108).

#### E. Dimensi dan indikator Stres kerja

Rumusan dimensi dan indikator stress kerja, Menurut Robbins (2008:137) antara lain:

- a. Aspek eksternal, yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi psikologis seseorang yang berasal dari luar dirinya, dengan indicator:
  - 1) Beban kerja
  - 2) Waktu kerja
  - 3) Karakteristik tugas
  - 4) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan
  - 5) Dukungan sarana dan prasarana
- b. Aspek Internal, yaitu suatu kondisi yang disebabkan oleh adanya konflik atau hambatan yang terjadi dalam diri seseorang dan tidak mampu untuk mengendalikannya. Indikatornya adalah:
  1. Konflik kerja
  2. Kemajuan karir dan diri

#### F. Penyebab Stress dan Stresor Psikososial

Macam-macam stresor yang dikemukakan oleh Iyus Yosep (2008:24) adalah:

1. Stresor yang bersumber dari pribadi
2. Stresor pekerjaan
3. Stresor lingkungan

Stresor psikososial adalah setiap keadaan atau peristiwa yang menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang (anak, remaja, atau dewasa), sehingga orang itu terpaksa mengadakan adaptasi atau menanggulangi *stressor* yang timbul, namun tidak semua mampu mengadakan adaptasi dan mampu menanggulangnya, sehingga timbulah keluhan-keluhan kejiwaan yang antara lain adalah depresi. Pada umumnya jenis *stressor* psikososial dapat digolongkan sebagai berikut:

- a. Perkawinan
- b. Problem Orangtua

- c. Hubungan Interpersonal (antar pribadi)
- d. Pekerjaan
- e. Lingkungan Hidup
- f. Keuangan
- g. Hukum
- h. Perkembangan individu
- i. Penyakit Fisik atau Cedera
- j. Factor Keluarga

#### G. Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stress

Stress merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan, sehingga stress kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stress karyawan. Menurut Suwanto (2011:261) yang dirangkum dalam bukunya, yaitu beberapa pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stress, antara lain :

- a. Konseling
- b. Meditasi
- c. Biofeedback
- d. Personal wellness

#### H. Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2010:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu.

Menurut Wibowo (2007:4), Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan

memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

#### I. Metode penilaian kinerja

Banyak metode dalam penilaian kerja yang dapat digunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal method* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, dan *future oriented appaiasal* yaitu penilaian yang berorientasi ke masa depan. Menurut Wherter dan Davis, dalam Suwanto (2011:205) mengatakan *past oriented appraisal method* adalah penilaian atas kinerja seseorang yang telah dilakukannya. Kelebihan metode ini adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur sulit untuk dirubah sehingga kadang-kadang salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki seseorang. Teknik-teknik penilaian yang berorientasi masa lalu adalah (Suwatno, 2011:205) :

- a. *Rating scale* : dalam metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawannya dengan factor-faktor (criteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- b. *Checklist*: dilakukan oleh atasan langsung, dan pada metode ini digunakan kalimat-kalimat atau

kata-kata yang menggambarkan prestasi atau karakter karyawan, sehingga penilai dapat dengan mudah memilihnya dan memberi bobot masing-masing item.

- c. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*): metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan kepada catatan-catatan yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik dan sangat buruk pada saat pelaksanaan kerja. Metode ini sangat berguna sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
- d. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Method*): metode ini dapat dilakukan dengan menggunakan tenaga ahli yang melakukan peninjauan ke lapangan yang kemudian melaporkannya terhadap atasan akan hasil peninjauan tersebut.
- e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja : metode ini didasarkan pada tes dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis maupun peragaan keterampilan.
- f. Metode Evaluasi Kelompok : biasanya dilakukan oleh atasan langsung, dimana kegiatan ini bertujuan untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, serta berbagai bentuk penghargaan organisasional dengan menghadirkan ranking sebagai perbandingan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini meliputi variable *independent* (variable bebas) yang terdiri dari variable kepribadian (X1), variable stress kerja (X2). Variable *dependent* (variable terikat) penelitian ini adalah kinerja (Y).

#### a. Kepribadian

Kepribadian adalah suatu cirri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku dan dapat diamati melalui dimensi ekstrovertsi, kemampuan mendengarkan suara hati, stabilitas emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman.

#### b. Stress kerja

Dimensi eksternal dan internal diri yang bersangkutan dapat mempengaruhi reaksi emosional dapat mempengaruhi reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapatkan halangan dan tidak dapat mengatasinya. Stress sebagai suatu kondisi dimensi dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan adanya tekanan atau ketegangan psikologis. Mendapatkan halangan dan tidak dapat mengatasinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan adanya

tekanan atau ketegangan psikologis.

- c. Kinerja adalah hasil dari orientasi proses dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

#### B. Defiisi Operasional Variabel

Variable yang merupakan terjemahan tertentu seiring masih memiliki pengertian yang bersifat umum. Oleh karena itu, agar penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas dan mudah di ukur, maka perlu dijabarkan arti dari setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Adapun definisi operasional dan nilai hasil ukur adalah :

##### a. Kepribadian

Kepribadian adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden dengan instrument yang mengukur kepribadian melalui dimensi ekstroversi dengan indicator. Percaya diri, kemampuan besosialisasi.

##### b. Stress kerja

Stress kerja adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden

dengan instrumen yang mengukur stress kerja dengan dimensi eksternal dengan indiator : beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan serta dukungan sarana dan prasarana.

##### c. Kinerja

Kinerja adalah skor penilaian kinerja yang diperoleh dari jawaban responden dengan instrument yang mengukur orientasi kinerja terhadap proses maupun hasil yang didapat. Dengan indukator orientasi terhadap proses adalah kesetian, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan pengukuran kinerja berdasarkan orientasi hasil adalah produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, cicle time, pemanfaatan sumber daya, dan biaya.

#### C. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer ini diperoleh melalui tehnik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

**Tabel 1.** Nilai Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert

No	Jawaban	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Jml Pernyataan
Kepribadian X1	Ekstraversi	Percaya diri	1.2.3.4	4
		Kemampuan bersosialisasi	5.6.7.8	4
	Kemampuan mendengarkan suara hati	Bertanggung jawab	9.10.11	3
		Terorganisir	12.13.14.15	4
		Dapat dipercaya	16.17.18	3
	Stabilitas emosi	Tenang	19.20.21.22	4
		Merasa Aman	23.24.25.26	4
	Keterbukaan	Sensitivitas	27.28.29	3
	Terhadap pengalaman	Keingintahuan	30.31.32	3
	<b>Jumlah</b>			
Stres Kerja X2	Ekstenal	Beban kerja	1.2.3	3
		Waktu kerja	4.5.6	3
		Karakteristik tugas	7.8.9.10	4

		Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan	11.12.13.14	4	
		Dukungan sarana prasarana	15.16.17	3	
Internal		Konflik kerja	18.19.20	3	
		Kemajuan karir dan diri	21.22.23	3	
<b>Jumlah</b>				<b>23</b>	
Kinerja (Y)	Orientasi hasil	Produktivitas	1.2.3	3	
		Kualitas	4.5.6	3	
		Ketepatan waktu	7.8.9	3	
		Cycle time	10.11.12	3	
		Pemanfaatan sumber daya	13.14.15	3	
		Biaya	16.17.18	3	
	Orientasi proses		Kesetiaan	19.20.21	3
			Prestasi kerja	22.23.24	3
			Kejujuran	25.26.27	3
			Kedisiplinan	28.29.30	3
			Kreativitas	31.32.33	3
			Kerjasama	34.35.36	3
			Kepemimpinan	37.38.39	3
	Kepribadian	40.41.42	3		
	Prakarsa	43.44.45	3		
	Kecakapan	46.47.48	3		
	Tanggung jawab	49.50.51	3		
<b>Jumlah</b>				<b>51</b>	

## METODE ANALISA

### A. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur syah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu



yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 5 %, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

## 2. Uji Realibilitas

Untuk mengukur bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan kata lain, uji realibilitas instrument dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabilitas keseluruhan item sebagai satu kesatuan instrument, sehingga hasilnya dianggap mewakili aspek-aspek yang diukurnya. Uji Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika memberika nila cronbach alpha diatas 0.6.

## B. Uji Statistika Deskriptif

Statistic deskriptif yaitu statistic yang dipergunakan untuk menganalisa data dengan cra mendeskripsikan atau menggambarkan data yang elah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang tercakup pada statistic deskriptif antara lain yaitu penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median dan mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi (Suiyono,2008:206).

## C. Uji Asumsi Klasik dalam Regresi

### 1. Uji normalitas

Dengan dilakukannya uji normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis.

### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regersi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atu tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error ( $e_i$ ) tidak konstan untuk beberapa nilai X. pendeteksian konstan tidaknya varian eor dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara y dengan residu. Apabila garis membatasi sebaran titik relative parallel mak varian error dikatakan konstan.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW). Rumus uji Durbin Watson (Duwi priyatno,2008:87) sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum (e_n - \bar{e})^2}{\sum e^2 x}$$

Cronbach's Alpha	N of items
.807	16

Keterangan :

d = nilai Durbin - Watson

e = residual

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel X1 dapat dilihat pada output *reliability statistics*, didapat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.869 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliable, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

## HASIL PENELITIAN

### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji validitas dan reliabilitas X1

##### 1. Uji validitas

Data diolah menggunakan program SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable X1 seperti yang terlihat pada *output Bivariate Pearson (korelasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table. R table dicari pada signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua sisi dengan n=55 maka didapat r table sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 25, 27, 28, 29, 30 dan 31 adalah valid karena lebih besar dari r table (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

##### 2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil uji reliabilitas X1  
**Reliability Statistics**

#### b. Uji validitas dan reliabilitas X2

##### 1. Uji validitas

Data diolah menggunakan program SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable X2 seperti yang terlihat pada *output Bivariate Pearson (korelasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r table. R table dicari pada signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan uji dua sisi dengan n=55 maka didapat r table sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23 adalah valid karena lebih besar dari r table (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

##### 2. Uji reliabilitas

Table Hasil uji reliabilitas X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of items
.869	22

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel X2 dapat dilihat pada *output reliability statistics*, didapat nilai cronbach alpha sebesar 0.807 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya.

c. Uji validitas dan reliabilitas Y

1. Uji validitas

Data diolah menggunakan SPSS versi 17.0 dan didapatkan nilai korelasi (r hitung) untuk butir pertanyaan variable Y seperti yang terlihat pada output *Bivariate pearson (kolerasi produk moment pearson)*, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel dicari pada signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua sisi dengan  $n=55$  maka didapat r tabel sebesar 0,266. Dari hasil tersebut didapat item pertanyaan 1,2, 3,4,6,8,9,10,11,12,13,16,18,20, 21,22,25,29,30,31, 32,34,35,36,37,38,40,41,43,44, 45,46,48,49,51 adalah valid karena lebih besar dari r tabel (0,266). Dengan demikian maka sisanya adalah tidak valid dan harus dikeluarkan dari instrument kuesioner tersebut.

2. Uji reliabilitas

Tabel Hasil uji reliabilitas Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	36

Dari pengujian tersebut didapatkan nilai reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada output *reliability statistics*, didapat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.888 lebih besar dari 0.6 yang artinya bahwa instrument penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian berikutnya. Berdasarkan **pernyataan-pernyataan positif** indicator-indikator **kinerja**, dapat dilihat bahwa sebanyak **40 %** responden atau **Pegawai Subag,TU dan Kepegawaian sangat setuju terhadap indicator-indikator kinerja, yaitu produktibitas, kualitas, ketepatan waktu, cycle time, pemanfaatan sumber daya, biaya, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab sehingga dapat dikatakan sebanyak 40 % Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik.**

**KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil uji dekriptif dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Hasil angket kuesioner mengenai variabel kepribadian kepada Pegawai Subag.TU dan

Kepegawaian menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 40%, Setuju 38%, Kurang Setuju 13%, Tidak Setuju 6% dan Sangat Tidak Setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa 78% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian STPI memiliki kepribadian yang baik.

- b. Hasil angke kuesioner mengenai variabel stress kerja kepada Pegawai Subag,TU dan Kepegawaian STPI menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 38%, Setuju 39%, Kurang Setuju 16%, Tidak Setuju 5%, Sangat Tidak Setuju 2%. Berdasarkan hasil pernyataan positif dari setiap indicator maka halini menunjukkan 7% (TS+STS) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian mengalami stress kerja
  - c. Hasil angket mengenai variabel kinerja kepada pegawaiSubag.TU dan Kepegawaian menunjukkan jawaban Sangat Setuju sebanyak 40%, Setuju 37%, Kurang Setuju 12%, Tidak Setuju 8%, dan Sangat Tidak Setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa 77% (SS+S) Pegawai Subag.TU dan Kepegawaian memiliki kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil uji pengaruh dan hipotesis dapat disimpulkan bahwa :
- a. Hasil uji kofisien determinasi variabel X1 terhadap Y menunjukkan bahwa 6.4% variabel

Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan sisanya sebanyak 93,6% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

- b. Hasil uji koefisien determinasi variabel X2 terhadap Y menunjukkan bahwa 4% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X2, dan sisanya sbanyak 96% dipengaruhi oleh factor lain. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.
- c. Hasil uji koefisien determinasi variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukkan bahwa 6.4% varibel Y dipengaruhi oleh variabel X1, dan X2 dan sisanya sebanyak 93.6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tetapi karena hasil uji hipotesis menunjukkan  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Kusriyanto, Bambang, *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta :PT.Binama Pressindo, 1993.

S.P.Hasibuan, M.Malayu, *Organisasi dan Manajemen, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, 1999.

P. Siagian, Sondang, (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka cipta.

Priyyatno, Duwi (2010). *Paham Analisa Statistic Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom

Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung