

# FAKTOR-FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT. ALRINDO SENTANI INDAH

**Kurnia Puspitahati, La Ode Marihi**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua  
Alamat : Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 11 Dok V Atas, Jayapura Papua, Indonesia

## **Abstrak**

*Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah.*

*Sampel penelitian adalah Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah sebanyak 40 responden. Variabel penelitian adalah Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja sebagai variabel bebas serta prestasi kerja.*

*Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah. dengan nilai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,261 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000<sup>a</sup>. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,321 dengan tingkat  $\alpha = 0,000$ . Sikap Dalam Bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,616 dengan tingkat  $\alpha = 0,000$ . Minat dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT Alrindo Sentani Indah dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,407 dengan tingkat  $\alpha = 0,000$ . Nilai  $R^2$  sebesar 57%.*

**Kata Kunci :** Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja dan Prestasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan para pesaing.

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (1997) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah faktor dalam diri sendiri atau karakteristik individu, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

PT Alrindo Sentani Indah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang katering makanan untuk maskapai penerbangan maupun umum. Berdasarkan penelitian terdahulu tidak terjadi gab maka peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan pada fenomena menunjukkan semakin banyak penambahan armada dan rute penerbangan secara langsung akan berakibat pada peningkatan permintaan katering maka yang mengindikasikan prestasi kerja karyawan menurun yang kemungkinan disebabkan oleh karakteristik individunya.

Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Suprihantono (2003) kemampuan/ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan atau ketrampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu ikut dapat menentukan keberhasilan optimal suatu prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu meliputi Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alrindo Sentani Indah?.
2. Apakah Karakteristik Individu meliputi Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja dan Minat dalam bekerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alrindo Sentani Indah?.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Karakteristik Individu**

Menurut Miftah Thoha, 2007 :34 berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawakedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif Thoha (2003:27) dalam Soegijanto (2011:10). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan Perusahaan.

Menurut Mathis (Sopiah, 2008:13) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Selain itu, menurut Gibson, James L (2000:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy. A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. (Gibson, 2000 : 336). Oleh karena itu berdasarkan pendapat tersebut maka karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

#### 1. Minat dalam bekerja

Kecocokan ataupun kesesuaian seorang karyawan dalam pekerjaannya juga dipengaruhi oleh minat dari karyawan yang berbeda-beda. Namun ada pendapat yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan karyawan terkonsentrasi dalam satuan pengalaman ataupun aktivitas tertentu dan memiliki kecenderungan.

Hal ini menunjukkan bahwa pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan suatu faktor kesesuaian karyawan dalam pekerjaan, bila hal ini terasa cocok maka akan menambah kontribusi semangat untuk mengemban tugas-tugas atau pekerjaan yang diembannya.

#### 2. Sikap dalam bekerja

Sikap atau attitude dalam pengertiannya dikelompokkan kedalam pengertian yang berbeda, yaitu sikap individu dan sikap sosial. Sikap individual adalah sikap yang dimiliki oleh seseorang yang dimiliki, saja dan berkenaan dengan objek-objek yang ada dalam perhatiannya, sedangkan sikap sosial adalah dinyatakan oleh cara-cara kegiatan yang ada dan berulang-ulang terhadap objek sosial.

Dalam penelitian ini penulis menekankan pada sikap individual. Selanjutnya Winardi (2002:48) menyatakan bahwa “sikap adalah determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi dan motivasi, sehingga memberikan landasan dan emosional dari hubungan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi.

Wexly dan Yuki (2001:426) menyatakan “sikap adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapannya terhadap masa

depan. Kemudian dari beberapa analisis sikap meliputi gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jenis pekerjaan serta kesempatan promosi. Gerungan juga menyatakan bahwa sikap individual terdiri atas kesukaan dan ketidaksukaan pribadi atas pekerjaan, obyek-obyek, orang-orang, hewan dan sebagainya.

### 3. Kebutuhan

Bila diperhatikan oleh seksama alasan-alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah karena memiliki kebutuhan-kebutuhan untuk dipenuhi, menurut Gomes (2002:187) menyatakan bahwa kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku, namun kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang.

## Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

### 1. Letak Kendali (*Locus of Control*)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil.

### 2. Kesiediaan untuk Menerima

Pengaruh (*Authoritarianism*) Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain.

### 3. Kemampuan kerja

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievementoriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka.

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

### 1. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah  $A : f(K.S)$ .

### 2. Nilai

Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### 3. Sikap dalam bekerja

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan ataspekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

#### 4. Minat dalam bekerja

Minat dalam bekerja adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide –ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola –pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda ( Moh. As'ad, 2004 ).

#### **Prestasi Kerja**

Prestasi bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).

Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, 2006:94 adalah: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 9 adalah: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Bukhari Zainundalam Sri wahyuni (2009 : 38) yaitu :

1. Hubungan harmonis antara pemimpin dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya kerana memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

#### **Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Hani Handoko (1995:4) penilaian kerja adalah suatu proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keputusan -keputusan personalia dan memberikan umpan

balik kepada para karyawan tentang kerja mereka. Jadi setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja kepada para karyawannya sehingga para karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka bermanfaat bagi orang lain dan perusahaan.

Menurut Agus Darma, penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat digunakan :

- a. Mengukur tanggung jawab karyawan apabila sasaran atau standar kerja digunakan untuk mengukur pertanggung jawaban, maka basis pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan penugasan khusus serta yang sejenis adalah kualitas pekerjaan karyawan.
- b. Sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan secara pribadi. Apalagi standar dan sasaran digunakan sebagai alat tujuan pengembangan, maka hal itu akan merujuk pada suport yang diperlukan para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Suport tersebut dapat berupa training, bimbingan, atau bantuan lainnya. Menurut Edwin B. Floppo dalam Sri wahyuni (2009:42) mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :
  - a. Mutu kerja: berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan, ketelitian dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan.
  - b. Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
  - c. Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja.
  - d. Sikap dalam bekerja : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja-sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Unsur prestasi kerja yang akan dinilai oleh setiap perusahaan tidak selalusa, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup hal-hal seperti yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan, 2006:96 dibawah ini:

1. Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Hasil Kerja Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

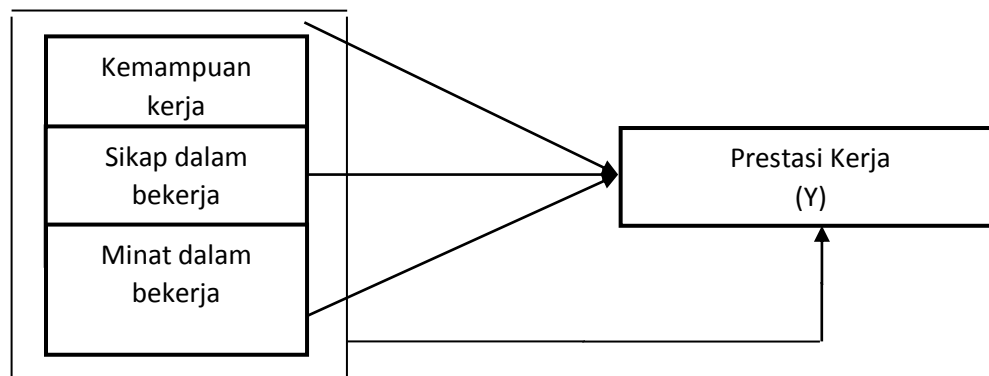
5. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil.
6. Kerja sama Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yangdihadapinya.
10. Kecakapan Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab dalam pekerjaan Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### **Kerangka Konseptual**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dengan kondisi dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Pengaruh atau sikap pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan adalah yang tidak membuat karyawan jenuh dan tidak terjadinya salah paham atau miss komunikasi sehingga karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak ada gangguan menghambat dalam kegiatan perusahaan, maka akan dapat menghasilkan output yang maksimal dari segi kuantitas maupun kualitas, maka hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Setiap karyawan mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu menentukan hasil yaitu prestasi kerja jangka panjang yang positif atau sebaliknya, prestasi kerja jangka panjang yang jelek. Karakteristik individu, yang meliputi: Kemampuan kerja, Sikap dalam bekerja, Minat dalam bekerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Apabilakarakter seseorang baik maka perestasi kerjanya pun akan baik atau sebaliknya.

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu :

1. Karakteristik individu meliputi kemampuan kerja, sikap dalam bekerja dan minat dalam berkerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alrindo Sentani Indah.
2. Karakteristik individu meliputi kemampuan kerja, sikap dalam bekerja dan minat dalam bekerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alrindo Sentani Indah.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi poplasi seluruh karyawan pada PT. Alrindo Sentani Indah. yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Suharsimi Arikunto (2006:130-131), Suharsimi Arikunto, (2006:134) mengatakan untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan dengan pendapat tersebut maka jumlah sampel penelitian sebanyak 40 sampel atau 100%. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi definisi operasional dalam penelitian adalah:

- a) Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan indikator:
  - 1) Tingkat pemahaman tentang tugas.
  - 2) Penguasaan bidang tugas.
  - 3) Kemampuan mengambil keputusan.



- b) Sikap dalam bekerja adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Menurut Robbins (2003). Indikator:
  - 1) Bekerja sungguh-sungguh
  - 2) Selalu bersikap positif terhadap pekerjaan
  - 3) Patuh terhadap pimpinan
- c) Minat dalam bekerja adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide –ide tertentu.
  - 1) Kesesuaian dengan pekerjaannya.
  - 2) Jenis pekerjaanpun berbeda-beda
  - 3) Pengembangan petensi ( Moh. As'ad, 2004 ).
- d) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9). Indikator:
  - 1) Kualitas hasil kerja
  - 2) Kuantitas hasil kerja
  - 3) Ketepatan waktu kerja

## **Pengujian Instrumen Data**

### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi:2005) dalam Rahman (2008:251). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu, jika sinonim dari reliabilitas adalah konsistensi, maka esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam uji ini dilakukan pengujian atas butir-butir pertanyaan pada kuisisioner dengan jalan menghitung koefisien korelasi Pearson dari masing-masing pertanyaan dengan skor total yang diperoleh Masrun (1979) dalam Sugiyono, (2004:124). Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada  $\alpha = 5 \%$ .

### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercayakan atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien

*Alpha Cronbach* dengan  $\alpha = 5 \%$ . Realibel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapai tujuan tersebut, dilakukan uji realibitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*, yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai dengan 1. Rahman (2008:253), jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai *alpha cronbach's* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang realibel, Nilai *alpha cronbach's* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak realibel, Nilai *alpha cronbach's* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup realibel, Nilai *alpha cronbach's* 0,61 s.d. 0,80, berarti realibel dan Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat realibel.

## A. Metode Analisis Data

### 1. Model Analisis

Untuk analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dipergunakan model persamaan regresi sederhana dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $b_1 \dots b_3$  = Koefisien regresi
- X1 = Kemampuan kerja
- X2 = Sikap dalam bekerja
- X3 = Minat dalam bekerja
- $e_i$  = faktor galat

### 2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis sebagai berikut :

- a. **Uji t**, digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara *parsial* terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau  $\alpha = 0.05$ . Langkahnya adalah :

Perumusan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  terhadap variabel Y secara *parsial*.

$H_0 : b_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  terhadap variabel Y secara *parsial*.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan  $t_h$  dengan  $t_t$  atau dengan melihat nilai probabilitasnya, yaitu: jika  $t_h > t_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_h < t_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- b. **Uji F**, digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau  $\alpha = 0.05$ , artinya kemungkinan munculnya kesalahan

dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

Perumusan Hipotesis :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya, secara simultan, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya, secara simultan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan  $F_h$  dengan  $F_t$  atau membandingkan nilai probabilitas dengan nilai  $\alpha$  yaitu : jika  $F_h > F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## B. Uji Asumsi Klasik

Untuk suatu model regresi, maka beberapa uji asumsi klasik harus dilakukan agar diperoleh perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi dari persamaan regresi linier berganda. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan adalah :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2005:112). Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusinormal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan dengan hasil analisis data, dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai korelasi  $r$  yang lebih besar dari nilai  $r$  kritik sebesar 0,3202 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai  $n = 40$  taraf  $\alpha = 0,05$ .

Tabel 4.8  
Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan Variabel Penelitian	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket.
Variabel Kemampuan Kerja (X1)			
Item 1	0,776	0,3202	Valid
Item 2	0,659	0,3202	Valid
Item 3	0,796	0,3202	Valid
Variabel Sikap Dalam Bekerja (X2)			
Item 1	0,776	0,3202	Valid
Item 2	0,607	0,3202	Valid
Item 3	0,749	0,3202	Valid
Variabel Minat Dalam Bekerja (X3)			
Item 1	0,773	0,3202	Valid
Item 2	0,712	0,3202	Valid
Item 3	0,740	0,3202	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Item 1	0,730	0,3202	Valid
Item 2	0,611	0,3202	Valid
Item 3	0,553	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 17 for window 2016

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai korelasi produk moment (*moment product correlation*) atau nilai  $r_{hitung}$  di atas dari nilai kritis tabel  $r$  dengan alpha 0.05 (5%). Dengan demikian, maka semua item pernyataan pada masing-masing variabel adalah valid dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Varibel	A Cronbach	Keterangan
Variabel Kemampuan Kerja (X1)	0,798	Reliabel
Variabel Sikap dalam bekerja (X2)	0,779	Reliabel
Variabel Minat dalam bekerja (X3)	0,797	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,722	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 17 for windows, Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *cronbach* alpha lebih besar dari 0,61- 0,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut.

### Hasil Analisis Data

Tabel. 4.10  
Hasil Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai "t"	Korelasi Parsial	Sig
Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> )	0,699	4,321	0,454	0,000
Sikap dalam bekerja (X <sub>2</sub> )	0,372	4,616	0,484	0,000
Minat dalam bekerja (X <sub>3</sub> )	0,260	3,407	0,350	0,002
Konstanta	= 5,707			
F <sub>hitung</sub>	= 18,261		Sig = 0,000 <sup>a</sup>	
Adjusted R <sup>2</sup>	= 0,570			

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 17for window

Tabel 4.10 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 5,707 + 0,699X_1 + 0,372X_2 + 0,260 + e_i$ . (1)

Berdasarkan dengan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,707 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa prestasi kerja karyawan naik sebesar nilai konstanta yaitu sebesar 5,707 apabila tanpa adanya variabel kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja.
2. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,699 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila kemampuan kerja ditingkatkan satu unit satuan maka akan berpampak pada prestasi kerja sebesar 0,699 dengan asumsi variabel sikap kerja dan minat kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel sikap dalam bekerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,372 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila sikap kerja ditingkatkan satu unit satuan maka akan berpampak pada prestasi kerja sebesar 0,372 dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan minat kerja tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel minat dalam bekerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,260 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila minat kerja ditingkatkan satu unit satuan maka akan berpampak pada prestasi kerja sebesar 0,260 dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan sikap kerja tetap.

### Pengujian Hipotesis.

#### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji "t")

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*, berdasarkan pada tabel 4.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 4,321 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000, nilai ttabel sebesar 1,68957 alpha 0.05. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.
- b. Pengaruh sikap dalam bekerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 4,616 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000, nilai ttabel sebesar 1,68957 alpha 0.05. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu sikap kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.
- c. Pengaruh minat dalam bekerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 3,407 nilai sig (*p value*) sebesar 0.002, nilai t tabel sebesar 1,68957 alpha 0.05. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu minat kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.

### **Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05. apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 18,261 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000<sup>a</sup>. Nilai Ftabel sebesar 2,84 alpha 0.05. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0.000<sup>a</sup> lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.

### **Koefisien Determinasi $R^2$**

Determinan ( $R^2$ ) atau *Adjusted R-Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dari persamaan regresi linear berganda di atas sebesar

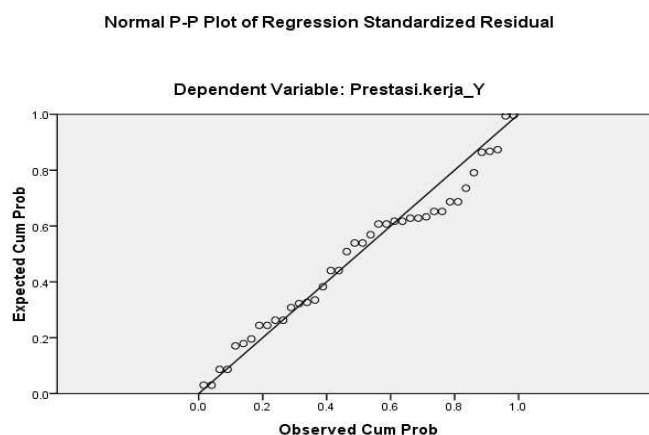
0,570. Artinya bahwa kontribusi variabel kemampuan kerja, sikap kerja dan minat kerja pada perubahan variabel prestasi kerja karyawan PT. Alrindo Sentani Indah adalah sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model analisis seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva *normal probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal:

Gambar 4.1  
Grafik *Normal Plot*

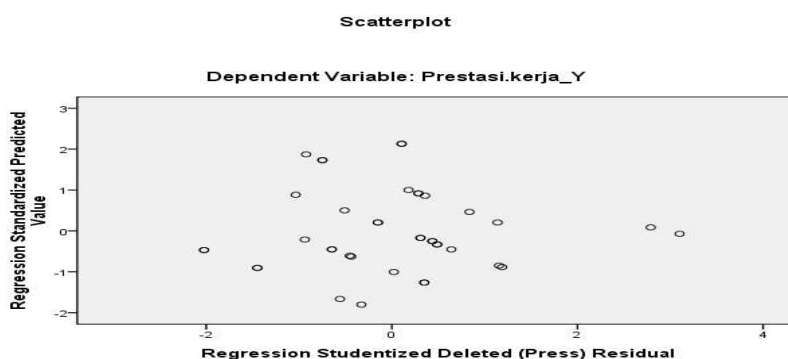


Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva *normal probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya Heteroskedastisitas, maka dapat dilihat scatterplot di bawah ini, jika ada pola tertentu yang beraturan, seperti gelombang, garis lurus, hiperbolik atau sebagainya maka model ini mengandung Heteroskedastisitas. Jika berpola acak atau berpencar maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berikut gambar hasil analisis dengan grafik scatterplot dibawa ini:

Gambar 4.2 Hasil analisis grafik scatterplot



Hasil pengujian dengan melihat grafik *scatterplot* di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-*standardized*. Hasil grafik terlihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing-masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

### Pembahasan

Dari hasil analisis data maka dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seorang individu dapat mencapai prestasi kerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Variabel sikap dalam bekerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Alrindo Sentani Indah. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dalam bekerja (X2) mempunyai kontribusi paling besar diantara variabel lain dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Dimana  $T_{hitung}$  sebesar 4,616 dengan signifikan 0,000. Pada dasarnya, sikap adalah relatif konstan dan sulit berubah. Jika ada perubahan dalam sikap, berarti ada suatu tekanan yang kuat dan yang dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.

Variabel minat dalam bekerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Alrindo Sentani Indah. Hal ini menunjukkan bahwa minat dalam bekerja (X3) mempunyai kontribusi walaupun tidak begitu bilang dibandingkan diantara variabel lain dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y). Minat dalam bekerja adalah "kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa



minat dalam bekerja merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial, dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Riska Yunita F.dkk, 2014 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Palembang Berdasarkan perhitungan persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = 1,700 + 0,365 X_1 + 0,197 X_2 + 0,416 X_3 + 0,209 X_4$ . Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $F_{hitung} = 15,583 > F_{tabel} = 3,1239$ ) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai  $P = 0,000$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,482 atau 48,2 persen. Ini berarti variabel prestasi kerja pegawai lebihnya yaitu 51,8 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja, sikap dalam bekerja dan minat dalam bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alrindo Sentani Indah.
2. Kemampuan kerja, sikap dalam bekerja dan minat dalam bekerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Alrindo Sentani Indah.

### **Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperlukan karyawan pemahaman tentang tugas, penguasaan dalam bidang dan kemampuan dalam mengambil keputusan.
2. Sikap dalam bekerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, niat untuk bekerja sungguh, mampu bersikap positif terhadap pekerjaan dan patuh terhadap pimpinan.
3. Minat dalam bekerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diharapkan karyawan memahami kesesuaian dengan pekerjaannya, jenis pekerjaan berbeda dan pengembangan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Diana Angelica 2008, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Jakarta: Salemba Empat
- Effendi, Rustam, M.Ricky Aditya Prakarsa, (2015), Judul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Insentif Material terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Palembang Arief. *Jurnal Strategi: Hal. 621-642*
- Gibson, James, et al, 2000. *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Gruffina, Erica, 2014. Pengaruh Karakter Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Prontiner Di BCA KCU Soekarno-Hatta Bandung. *e-Jurnal Graduate Unpar. Bandung. Hal: 106-118*
- Hani. T. Handoko, (2000), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Mangkunegara, A. Anwar (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Miftah Toha, (2007), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rahman . S, 2008. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rahayuningsih. Sri Utami. 2008. *Psikologi Umum 2 – Bab 1: Sikap*
- Ratih Hurriyati, 2005, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerbit Alfabeta., Bandung
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P., (2006), *Perilaku Organisasi*, ed. 8 da 10, Ahli Bahasa : Hadayana Pujaatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito. 2009. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit: Andi, Jakarta
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Soegijanto 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Subyantoro, Arief, (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen, 11 (1), 11-19*.

- Wahyuni Sri, 2009 *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama-Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wexly dan Yuki, 2001 *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta : Rineke. Cipta
- Winardi, 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Wayne, R. Mondy, dkk, 2002, *Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Yogyanto, 2003. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Yunita, Riska, F.dkk, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *e-Jurnal Administratif Refrom, Kabupaten Kutai Timur*. Hal: 1-12.