

## **Pengaruh Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Sorong**

### *The Effect of Skills and Personality Characteristics on Employee Performance at PT Telkom Access Sorong*

**Sulistari<sup>1</sup>, Susetyowati Sofia<sup>2</sup>, Digor Mufti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sorong

Email : <sup>1</sup> [sulistari322@gmail.com](mailto:sulistari322@gmail.com), <sup>2</sup> [susetyowati.sofia@gmail.com](mailto:susetyowati.sofia@gmail.com), <sup>3</sup> [widyadigormufti27@gmail.com](mailto:widyadigormufti27@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu keterampilan dan karakteristik kepribadian sebagai variabel independen, variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, untuk mengetahui pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, dan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong yang dibatasi pada divisi operation bagian teknisi. Sampel penelitian ini berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini yaitu 1) keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, 2) karakteristik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, 3) keterampilan dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong. Pada pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung keterampilan (X1) sebesar 11,624, dan nilai t hitung karakteristik kepribadian sebesar 8,272, selanjutnya pengujian secara simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 486,854 dengan nilai signifikansi 0,00 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan dan karakteristik kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong

**Kata kunci:** *Keterampilan, Karakteristik Kepribadian, Kinerja Karyawan*

#### **Abstract**

*This study uses 3 variables, namely skills and personality characteristics as independent variables, employee performance variables as the dependent variable. This study aims to determine the effect of skills on employee performance at PT Telkom Access Sorong, to determine the effect of personality characteristics on employee performance at PT Telkom Access Sorong, and to determine the effect of skills and personality characteristics on employee performance at PT Telkom Access Sorong. This research is a quantitative research using a correlation approach. The population in this study is the Technician Employees of PT Telkom Access Sorong which is limited to the operation division of the technician section. The sample of this study amounted to 49 people. The sampling technique of this study used non-probability sampling with saturated sampling technique. The results of this study are 1) skills affect employee performance at PT Telkom Access Sorong, 2) characteristics affect employee performance at PT Telkom Access Sorong, 3) skills and personality characteristics on employee performance at PT Telkom Access Sorong. In testing the hypothesis, the t-value of skills (X1) is 11.624, and the t-value of personality characteristics is 8.272, then simultaneous testing shows the f-count of 486.854 with a significance value of 0.00, so it can be concluded that skills and personality characteristics on performance employees at PT Telkom Access Sorong*

**Keywords:** *Skills, Personality Characteristics, Employee Performance*

## INTRODUCTION

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Jasa Layanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) dan Jaringan Telekomunikasi. Pemegang Saham Mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,09% dan 47,91% sisanya dikuasai publik. PT Telkom Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan salah satunya yaitu PT Telkom Akses yang cabangnya berada di kota Sorong.

PT Telkom Akses Sorong didirikan pada Tanggal 12 Desember 2012 yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telkom Indonesia. PT Telkom Akses Sorong bergerak dalam bisnis Penyediaan Layanan Konstruksi dan Pengelolaan Infrastruktur Jaringan. Selain itu, Layanan lain yang diberikan oleh PT Telkom Akses Sorong adalah Network Terminal Equipment (NTE), Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Akses Pita Lebar.

Dalam pelayanan jasanya diperlukan karyawan yang mempunyai Kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2009:4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja diantaranya adalah pendekatan terhadap karakteristik kepribadian dari SDM yang ada dalam perusahaan. Dalam Meningkatkan Kinerja seorang Karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian.

Keterampilan yaitu Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Menurut (Iverson, 2001:133) menyatakan bahwa selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan Kemampuan Dasar (Basic Ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Selain itu (Lian, 2013:17) keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Selain keterampilan, Karakteristik kepribadian turut mempengaruhi kinerja karyawan, dimana seseorang dapat dilihat dan dinilai dari perilaku orang tersebut.

Menurut (Robbins, 2008:127) kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. PT Telkom Akses Sorong terdapat banyak devisi. Salah satu devisinya yaitu Devisi Operation dimana pada devisi tersebutlah tempat para Teknisi. Karyawan Teknisi haruslah terampil dan kepribadiannya stabil dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi di lapangan, jika karyawan Telkom Sorong ini dapat menghadapi kendala-kendala tersebut dengan baik dan dilakukan berdasarkan keterampilan maka suatu kinerja yang baik akan tercipta.

Pada umumnya setiap karyawan pasti memiliki keterampilan serta karakteristik kepribadian yang berbeda. Tidak semua karyawan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dan sering kali kepribadian yang berbeda mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong. hal ini sangat perlu diperhatikan mengingat PT Telkom Akses sendiri memiliki Marketshare yang sangat besar di kota Sorong, sehingga Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian dari pada Karyawan PT Telkom Akses harus memadai.

Permasalahan yang terjadi pada PT Telkom Akses Sorong yaitu kurangnya keterampilan dalam menghadapi masalah dan kepribadian yang berbeda pada setiap karyawan, keterampilan yang dimaksud yaitu keterampilan dalam menghadapi kendala seperti Gangguan Jaringan,

Pemasangan Jaringan Telepon, Jaringan TV serta kendala dalam Pemasangan Kabel Fiber Optik. Karyawan Telkom dituntut harus terampil dalam membedakan jenis kabel, Memahami detail pemasangan baik Kabel Optik, Tv atau Kabel Jaringan Internet serta melaksanakan pekerjaannya sesuai SOP perusahaan.

Adapun SOP Perusahaan diantaranya yaitu saat melakukan pekerjaan harus memakai pengaman untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tak diinginkan seperti memakai helm dan sarung tangan, bertindak cepat setelah menerima keluhan dari pelanggan dan melakukan pemasangan kabel-kabel sesuai dengan tahap yang benar.

Permasalahan selanjutnya yaitu Kepribadian yang berbeda pada setiap karyawan yaitu kepribadian dalam menanggapi dan menyikapi kendala-kendala, kendala tersebut seperti setiap karyawan Telkom Akses diuntut harus sigap, Menganalisa Gangguan dan Mengatasi kendala dengan cepat dan tepat, serta telaten menghadapi situasi dilapangan dan cepat tanggap dalam segala situasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [5] yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas Karangates mendapatkan hasil penelitian yaitu karakteristik Kepribadian secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Karakteristik Kepribadian memberikan Kontribusi yang Positif atau dalam artian memberikan pengaruh yang terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indri Tolo et al, 2016) yang berjudul pengaruh keterampilan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (Diaspora) Manado menunjukkan hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METHODS**

Penelitian ini termasuk jenis Kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasi. Menurut (Sugiyono, 2012:11) penelitian kuantitatif merupakan metode berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang dapat dianalisis secara statistik. Penelitian korelasi menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2012:66).

Pengambilan Sampel dalam penelitian ini yaitu Non Probability Sampling dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh Menurut (Sugiyono, 2013:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan PT Telkom Akses Sorong yang dibatasi pada Devisi Operation bagian Teknisi yang berjumlah 49 Orang dan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan Devisi Operation bagian Teknisi yang berjumlah 49 Orang.

## RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini menggunakan Seluruh Karyawan PT Telkom Akses Sorong yang dibatasi pada Devisi Operation bagian Teknisi yang berjumlah 49 Orang. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel keterampilan dan karakteristik kepribadian sebagai variabel dependen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel independen.

**Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	%
1	19 – 28	36	74%
2	29 – 38	11	22%
3	39- 47	2	4%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel dan gambar menunjukkan bahwa usia responden berada di kisaran usia 19-47 tahun. Responden berusia 19-28 sebanyak 36 responden yaitu 74%, usia 29-38 sebanyak 11 responden yaitu 22% dan usia 39-47 sebanyak 2 responden (4%)

**Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	47	96%
2	Perempuan	2	4%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel dan gambar menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 responden (96%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 responden (4%).

**Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	S1	8	16%
2	D3	2	4%
3	SMA/SMK	39	80%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel dan Gambar menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan S1 sebanyak 8 responden (16%), pendidikan D3 sebanyak 2 responden (4%), dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 39 responden (86%).

Tabel 4 Uji statistik X1

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	49	2	5	3,84	,874
X1.2	49	2	5	3,96	,889
X1.3	49	2	5	3,84	,874
X1.4	49	3	5	4,16	,773
X1.5	49	2	5	3,98	,890
X1.6	49	2	5	3,96	,889
X1.7	49	3	5	4,14	,771
X1.8	49	3	5	4,12	,770
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan perhitungan SPSS Statistic versi 22 pada pernyataan 1 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa pekerjaannya menyenangkan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Data pernyataan 2 diperoleh nilai mean sebesar 3,96 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaannya mulia, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Data yang diperoleh pada pernyataan 3 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan dapat bersikap sabar menghadapi berbagai kendala dilapangan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 4 diperoleh nilai mean sebesar 4,16 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Pernyataan 5 diperoleh nilai mean sebesar 3,98 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan bekerjasama dengan rekan kerja agar pekerjaan lebih cepat di selesaikan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Dan pernyataan 6 diperoleh nilai mean sebesar 3,98 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan merasa bahwa bekerjasama dapat memudahkan mencapai tujuan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan perhitungan SPSS Statistic versi 22 pada pernyataan 7 diperoleh nilai mean sebesar 4,14 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Data pernyataan 8 diperoleh nilai mean sebesar 4,12 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan serta tidak menunda-nunda, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Tabel 4 Uji statistik variabel X2

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	49	2	5	4,02	,854
X2.2	49	2	5	3,84	,874
X2.3	49	3	5	4,12	,781
X2.4	49	2	5	3,82	,972
X2.5	49	3	5	4,16	,800
X2.6	49	2	5	3,84	,874
X2.7	49	2	5	4,04	,856
X2.8	49	3	5	4,12	,781
X2.9	49	2	5	3,82	,970
X2.10	49	3	5	4,10	,778
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan perhitungan SPSS Statistic versi 22 pada pernyataan 1 diperoleh nilai mean sebesar 4,02 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan memiliki rasa percaya diri saat bekerja, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 2 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan adalah orang yang kuat, penuh dengan harapan serta bersemangat, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Berdasarkan pernyataan 3 diperoleh nilai mean sebesar 4,12 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja saat melakukan pekerjaan, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 4 diperoleh nilai mean sebesar 3,82 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan memandang orang lain sebagai teman atau sahabat, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Data yang diperoleh menggunakan perhitungan pernyataan 5 diperoleh nilai mean sebesar 4,16 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 6 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan bertindak cepat dan efektif hampir dalam setiap situasi, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Data yang diperoleh pada pernyataan 7 diperoleh nilai mean sebesar 4,04 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan merasa tenang, aman dan tidak mudah khawatir, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan perhitungan SPSS Statistic versi 22 pada pernyataan 8 diperoleh nilai mean sebesar 4,12 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan selalu bisa menemukan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Pernyataan 9 diperoleh nilai mean sebesar 3,82 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan aktif mencari informasi mengenai jobdesk, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Sedangkan pernyataan 10 diperoleh nilai mean sebesar 4,10 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan selalu membuat perencanaan terkait pekerjaan, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

**Tabel 5 Uji statistik variabel Y**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	49	2	5	4,02	,854
Y1.2	49	2	5	3,96	,889
Y1.3	49	2	5	4,12	,881
Y1.4	49	3	5	4,16	,773
Y1.5	49	3	5	4,16	,800
Y1.6	49	2	5	3,84	,874
Y1.7	49	2	5	3,84	,874
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data yang diperoleh pada pernyataan 1 diperoleh nilai mean sebesar 4,02 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa Tingkat pencapaian target yang di hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 2 diperoleh nilai mean sebesar 3,96 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan perhitungan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Berdasarkan data pernyataan 3 diperoleh nilai mean sebesar 4,12 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan memajemen semua pekerjaan agar berjalan dengan baik juga mendapatkan hasil yang memuaskan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 4 diperoleh nilai mean sebesar 4,16 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan memberikan ide penyelesaian masalah untuk mempermudah pekerjaan, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Data dari pernyataan 5 diperoleh nilai mean sebesar 4,16 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan berangkat dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditetapkan, nilai minimum 3 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Dan data yang diperoleh pada pernyataan 6 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan membantu rekan lain saat membutuhkan bantuan, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju. Pernyataan 7 diperoleh nilai mean sebesar 3,84 yang artinya rata-rata Karyawan Teknisi PT Telkom Akses Sorong setuju dalam pernyataan bahwa karyawan Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya, nilai minimum 2 yang artinya karyawan tidak setuju dan nilai maksimum 5 yang artinya karyawan sangat setuju.

Menurut (Sugiyono, 2017:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

**Tabel 6 Uji validitas**

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	X1.1	0,821	0,281	Valid
	X1.2	0,637	0,281	Valid
	X1.3	0,821	0,281	Valid
	X1.4	0,579	0,281	Valid
	X1.5	0,680	0,281	Valid
	X1.6	0,760	0,281	Valid
	X1.7	0,800	0,281	Valid
	X1.8	0,780	0,281	Valid
X2	X2.1	0,854	0,281	Valid
	X2.2	0,602	0,281	Valid
	X2.3	0,721	0,281	Valid
	X2.4	0,747	0,281	Valid
	X2.5	0,714	0,281	Valid
	X2.6	0,780	0,281	Valid
	X2.7	0,808	0,281	Valid
	X2.8	0,824	0,281	Valid
	X2.9	0,750	0,281	Valid
	X2.10	0,830	0,281	Valid
Y	Y1.1	0,881	0,281	Valid
	Y1.2	0,677	0,281	Valid
	Y1.3	0,756	0,281	Valid
	Y1.4	0,580	0,281	Valid
	Y1.5	0,635	0,281	Valid
	Y1.6	0,719	0,281	Valid
	Y1.7	0,719	0,281	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel validitas di atas, seluruh item memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,281) . Sehingga item-item tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017:130) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.H.

**Tabel 7 Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Role of thumb	Ket
Keterampilan	0,685	0,60	Reliabel
Karakteristik Kepribadian	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel X1 sebesar 0,685, variabel X2 sebesar 0,786, variabel Y sebesar 0,776. Dari hasil nilai cronbach alpa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach alpa lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Salah satu metode uji normalitas yaitu uji *one sample kolmogorov smirnov*.

**Tabel 1 Uji normalitas**

		X1	X2	Y
N		49	49	49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15,80	19,96	28,10
	Std. Deviation	2,449	3,116	4,234
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,121	,121
	Positive	,099	,111	,115
	Negative	-,105	-,121	-,121
Test Statistic		,105	,121	,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,069 <sup>c</sup>	,073 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan bahwa signifikan variabel X1 sebesar 0,200, variabel X2 sebesar 0,69, dan variabel Y sebesar 0,073. Artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Uji multikolonieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Toleransi < 0,1 maka data dikatakan terdapat multikolonieritas. jika nilai VIF > 10 maka data dikatakan tidak terdapat multikolonieritas.

**Tabel 9 Uji multikolonieritas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,366	2,730
	X2	,366	2,730

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,366 yang artinya > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,730 yang artinya < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas yaitu keterampilan (X1) dan karakteristik kepribadian (X2).

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018:111). Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, apabila nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 20 Uji autokorelasi**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,02765
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	25
Total Cases	49
Number of Runs	26
Z	,003
Asymp. Sig. (2-tailed)	,998
a. Median	

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar  $0,998 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:137). Uji Heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Glejser. Dan uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai spesifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

**Tabel 11 Uji heterokedastisitas**

Model		Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,190	Tidak terjadi heterokedastisitas
	X1	0,867	Tidak terjadi heterokedastisitas
	X2	0,808	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, variabel keterampilan (X1) memperoleh nilai 0,867 yang artinya  $> 0,05$  dan variabel karakteristik kepribadian (X2) memperoleh nilai 0,808 yang artinya  $> 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan (X1) dan karakteristik kepribadian (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Telkom Akses Sorong. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 12 Uji analisis regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,068	,909
	X1	1,040	,601
	X2	,582	,428

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditentukan pengaruh keterampilan (X1) dan karakteristik kepribadian (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan persamaan regresi linier berganda serta pengujian hipotesis sebagai berikut:

$$Y = 0,068 + 1,040X_1 + 0,582X_2 + \varepsilon$$

Angka-angka tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,068 artinya jika variabel keterampilan dan karakteristik kepribadian bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 0,068.
2. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 1,040 menunjukkan bahwa faktor keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong.
3. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik kepribadian ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,582 menunjukkan bahwa faktor karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong.

Menurut (Ghozali, 2018:98) Uji Parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika nilai signifikan  $< 0,05$  dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Cara menentukan t tabel yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0,025; 49-2-1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0,025; 46)$$

$$T \text{ tabel} = t (2,013)$$

**Tabel 13 Uji T**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,075	,941
	X1	11,624	,000
	X2	8,272	,000

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, variabel X1 memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $11,624 > t$  tabel sebesar  $2,013$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel X2 memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $8,272 > t$  tabel sebesar  $2,013$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ghozali, 2018:98) Uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan  $f$  hitung  $> f$  tabel maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. jika nilai Probabilitas Signifikasi  $> 0,05$  dan  $t$  hitung  $< f$  tabel maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara menentukan F tabel yaitu sebagai berikut:

$$F \text{ Tabel} = F (k;n-k)$$

$$F \text{ Tabel} = F (2;49-2)$$

$$F \text{ Tabel} = F (2;47)$$

$$F \text{ Tabel} = 3,20$$

**Tabel 14 Uji F**

Model	F	Sig.
1	486,854	,000 <sup>b</sup>
	Regression	
	Residual	
	Total	

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $f$  hitung sebesar  $486,854 > t$  tabel sebesar  $3,20$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan dan karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3 Uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,953	,919
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R square sebesar  $0,955$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan (X1) dan karakteristik kepribadian (X2) memberikan pengaruh sebesar  $95,5\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $0,045\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Keterampilan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $11,624 > t$  tabel sebesar  $2,013$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $8,272 > t$  tabel  $2,013$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan (X1) Dan Karakteristik Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa pengaruh keterampilan dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $f$  hitung sebesar  $486,854 > f$  tabel sebesar  $3,20$ . Maka dapat dsimpulkan bahwa variabel keterampilan dan karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong. artinya semakin tinggi keterampilan yang dimiliki setiap karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong.
2. Karakteristik Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, artinya kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan memiliki kepribadian yang stabil dalam menghadapi berbagai kendala kerja.
3. Keterampilan dan karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Sorong, artinya kinerja karyawan akan meningkat jika setiap karyawan memiliki keterampilan dan kepribadian nya stabil dalam menghadapi berbagai kendala kerja.

## REFERENCES

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2009.
- [2] Iverson, *Memahami Keterampilan Pribadi*. Bandung: CV.Pustaka, 2011.
- [3] Lian, "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bsnk Bukopin, Tbk Cabang Makassar," *J. Unhas*, 2013.
- [4] J. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [5] M. Himma and M. Muwidha, "ANALISIS PENGARUH FAKTOR KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN," vol. 13, no. 2, 2019.
- [6] L. O. D. Indri Tolo, Jantje L. Seppang, "Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. Vol. 4, p. 4, 2016.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatis dan R&B*. Alfabeta, 2012.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-19*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- [10] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.