

Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY

Edi Karyono¹, Septi Kurnia Prastiwi²

¹Mahasiswa Magister Ilmu Komunikasi UPN Yogyakarta

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta

Email : ¹Karyono_enzim@yahoo.com, ²Septikurnia83@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the factors that may affect job performance PT Enzim Employees DIY and central Java Area. Two variables suspected to affect the job performance are individual factor and psikological factor. The design of this study is survey method with a population of employees PT Enzym in Yogyakarta and Central Java, with sample size of 31 respondents. Test results validity, reliability and classic assumption test support for continuing research. Multiple linier regression analysis get the result that variable individual and psikological can affect positively and significantly related to the dependent variable job performance.

Keywords : job performance, individual factor, psikological factor

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang dapat meningkatkan Kinerja pada karyawan PT Enzim . Dua variabel yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja adalah Faktor Individual dan Psikologis. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan populasi Karyawan PT Enzim area Yogyakarta dan Jawa tengah, dengan sampel sebanyak 31 responden. Hasil uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik mendukung untuk melanjutkan penelitian. Hasil uji analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa variabel Individual dan Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Faktor Individual, Faktor Psikologis

1. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat dari tahun ke tahun juga selaras dengan permintaan terhadap berbagai produk untuk kebutuhan sehari-hari atau *customer good*. Perusahaan customer good juga semakin banyak bermunculan untuk dapat memenuhi permintaan pasar. Salah satunya perusahaan yang bergerak dalam industri pasta gigi, mulai dari pepsodent dan close up dari Unilever, ciptadent, sensodyne hingga perusahaan pasta gigi Enzim. Persaingan dalam produk pasta gigi ini semakin ketat dengan banyaknya varians produk dari masing-masing brand, dan perusahaan aktif dalam melakukan aktivitas promosi baik secara *above the line* maupun *below the line*.

PT Enzim memproduksi produk dengan keunggulan yang khas yakni produk pasta gigi tanpa detergent, hal ini dikomunikasikan dengan baik oleh pihak perusahaan dalam iklan dan media promosi hingga kemasan, sehingga dapat menguatkan brand image pasta gigi enzim sebagai green product dengan kandungan bahan produk yang alami , aman jika tertelan , baik bagi kesehatan gigi dan mulut serta ramah lingkungan. Karena produknya memiliki keunikan dan dibandrol dengan harga premium, sehingga perusahaan memiliki segmen pasar yang khusus, bahkan ada produk dengan segmentasi yang sangat khusus yaitu enzim 40+ bagi konsumen berusia empat puluh tahun keatas, dan Enzim Orthodontic pasta gigi khusus bagi gigi yang berkawat.

Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk dapat mempertahankan pasar dan memperoleh konsumen baru. Baik melalui promosi melalui iklan ditelevisi dengan menggunakan brand endosser Dedy Mizwar, digital marketing, media cetak dan upaya promosi below the line melalui program penyuluhan pasta gigi enzim hingga event pemeriksaan gigi Gratis di pusat-pusat perbelanjaan. Tingkat pencapaian target perusahaan juga semakin meningkat dari tahun-ketahun.

Selain melalui strategi promosi secara eksternal, perusahaan juga melakukan komunikasi yang baik dengan para suplier dan distributor. Perusahaan memiliki beberapa rekanan distributor baik perusahaan distributor dengan kelas nasional maupun lokal. Kinerja perusahaan tentu sangat tergantung dari kinerja para distributor. Tetapi pada tahun 2016 terdapat permasalahan internal pada salah satu distributor PT

Enzim, hingga perusahaan distributor tersebut dinyatakan pailit dan sudah tidak dapat memenuhi kontrak yang disyaratkan oleh perusahaan. Perusahaan segera melakukan evaluasi dan membuat strategi untuk mengantisipasi efek dari kepailitan salah satu distributornya, sehingga perusahaan segera mencari dan mengganti dengan distributor yang baru.

Perusahaan memutuskan untuk bekerjasama dengan distributor lokal yang ada diberbagai daerah. Akibat dari perpindahan distributor lama dengan distributor baru tentu banyak perubahan dan penyesuaian yang harus dilakukan agar *selling in* dan *selling out* dapat stabil. Awal perpindahan distributor, mengakibatkan stok kosong pada beberapa outlet, penurunan omset, perpindahan kantor *principle* di daerah, penyesuaian sistem, dan lain-lain. Sehingga PT enzim harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan distributor baru dan memotivasinya agar dapat berkinerja dengan baik. Kinerja distributor tersebut sangat bergantung pada karyawan terutama para marketingnya, dengan penambahan produk baru tentu mereka harus dengan kerelaan hati untuk mempelajari *product knowledgenya*.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Jika komunikasi antar organisasi kurang baik tentu akan menghambat kinerja organisasi dan hubungan yang kurang kondusif. Baik tidaknya komunikasi yang terjalin tentu bergantung pada kemampuan komunikasi pimpinan perusahaan dan pihak *principle* yang bertugas berkoordinasi dengan distributor. Selain itu bagaimana kemampuan individu dan psikologis karyawan PT enzim yang berhadapan langsung dengan pihak distributor, outlet dan konsumen untuk dapat memotivasi kinerja manajemen dan sales di distributor tersebut. Sehingga dengan *ability* (kemampuan) yang dimiliki mereka tetap dapat terus bekerja dan bersemangat untuk dapat mencapai kinerja bisnis yang baik.

Kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan menciptakan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan. Perusahaan perlu mengetahui perilaku individu sebagai anggota dalam perusahaan, sehingga dapat lebih mudah untuk memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan mencapai target.

Hasil penelitian dari Irawan (2015) menunjukkan hasil bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) faktor individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Faktor Individu memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai dan variabel laten psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (syamsul et.al,2013). Hasil penelitian lain juga menemukan bahwa Faktor individu, Faktor psikologis dan Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi kinerja (Maarif et al, 2013). Untuk dapat mempertahankan dan mencapai kinerja bisnis yang baik pihak PT Enzim harus faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Area yang berhadapan langsung dengan pihak distributor sehingga dapat meningkatkan pula kinerja distributor serta memberikan motivasi kepada mereka sehingga dapat tercipta sinergi yang baik untuk dapat mengatasi permasalahan bersama dan mencapai target penjualan. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul analisis faktor individu dan faktor psikologis terhadap kinerja (studi pada Karyawan PT Enzim Area Jateng & DIY).

B. IDENTIFIKASI MASALAH

- 1) Terjadi perpindahan rekanan distributor sehingga harus menjalin komunikasi yang baik
- 2) Penurunan kinerja bisnis karena terjadi perpindahan distributor.

C. RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan PT Enzim
- 2) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara faktor psikologis terhadap kinerja karyawan PT Enzim

D. TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan PT Enzim
- 2) Terdapat pengaruh signifikan antara faktor psikologis terhadap kinerja karyawan PT Enzim.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. FAKTOR INDIVIDU

Menurut Gibson et al. (1996), terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Faktor individu berkaitan dengan sikap/tingkah laku seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bisa berpengaruh terhadap prestasi (kinerja) dirinya dan organisasinya. Faktor individu merupakan faktor yang dalam diri individu, yang membedakan antara individu yang satu dengan lainnya dalam melakukan pekerjaannya. Situasi mengenai perbedaan individu seperti sikap, persepsi dan kemampuan akan membantu seorang manajer dalam menjelaskan perbedaan tingkat-tingkat kinerja. Untuk mengerti perbedaan individu, para manajer harus: mengamati dan mengenai perbedaan; mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku individu; menemukan hubungan di antara variabel-variabel tersebut (Gibson, 1996). Menurut Maarif (2013) faktor individual meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang, demografis.

B. FAKTOR PSIKOLOGIS

Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Buchari Zainun, 2001:205). Kesulitannya adalah kebutuhan manusia kadang tidak pernah tercukupi, oleh karena itu organisasi hendaknya secara bijak mempertimbangkan proporsi yang berimbang antara kepentingan pegawai dengan organisasi. Variabel psikologis terdiri atas sub variabel persepsi , sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

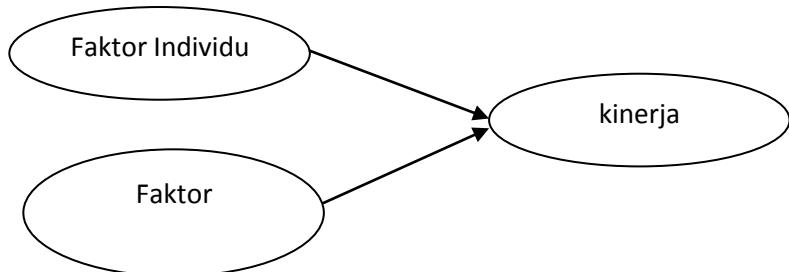
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Indikator Faktor Psikologi menurut Maarif et al (2013) adalah persepsi, perilaku, kepribadian, proses pembelajaran, motivasi, kepuasan kerja.

C. KINERJA

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja/output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu:2009). Kinerja menurut Wibowo dalam (Maarif, et al 2013) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya . Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu, 2009, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor Individual yang terdiri dari: 1) Kemampuan dan keahlian 2) Latar Belakang 3) Demografi Faktor Psikologis yang terdiri dari: 1) Persepsi 2) Attitude 3) Personality 4) Pembelajaran 5) Motivasi Faktor Organisasi yang terdiri dari: 1) Sumber daya 2) Kepemimpinan 3) Penghargaan 4) Struktur 5) Job Design.

D. KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Faktor Individu dan Faktor Psikologis terhadap Kinerja

E. HIPOTESIS

Penelitian yang dilakukan Maarif et al (2013) di perusahaan Daerah pasar Tihaga Kabupaten Bogor menemukan bahwa faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sarwoko (2008) juga membuktikan bahwa faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Swasta Nasional di Malang. Berdasarkan bukti-bukti hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh signifikan antara faktor individu terhadap kinerja pada karyawan PT Enzim Area Jateng & DIY
- H2. Terdapat pengaruh signifikan antara faktor psikologis terhadap kinerja pada karyawan PT Enzim Area Jateng & DIY

3. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian pengujian hipotesis. Desain penelitian ini menggunakan desain *descriptive* dan regresi linier berganda. Penelitian ini adalah survey yang dilakukan pada karyawan PT Enzim di area Jawa Tengah dan Jawa Timur.

A. POPULASI, DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi menurut Cooper (112: 2006) adalah kumpulan dari keseluruhan elemen dalam sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Enzim di Area Jawa Tengah dan Jawa timur sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan terbatasnya dana, tenaga, dan waktu maka yang harus dilakukan oleh seorang peneliti adalah menggunakan teknik sampel dengan syarat sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif atau dapat mewakili (Sugiyono, 2015: 81).

Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu seluruh anggota populasi menjadi sample penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 responden karyawan di PT Enzim Area Jateng Jatim.

B. SUMBER DATA

Data diperoleh dengan cara pengumpulan:

1. Data primer (*primary data*) yaitu, informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden yang disebar melalui kuisioner. Kuisioner yang ditanyakan terkait dengan penilaian variabel penelitian, yaitu: komunikasi, motivasi dan kinerja.
2. Data sekunder yaitu informasi yang telah dikumpulkan pihak lain. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer dan diperoleh dari literatur, arsip, jurnal yang relevan, dan data-data yang mendukung data primer.

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu tidak semua elemen populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih menjadi sampel dan pengambilan sampel dengan teknik *sample jenuh*.. Skala yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *itemized rating scale* dengan rentang skala 5 mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

D. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Faktor Individual

Faktor individu merupakan faktor yang dalam diri individu, yang membedakan antara individu yang satu dengan lainnya dalam melakukannya. Menurut Maarif et al 2013 Faktor Individual yang terdiri dari: 1) Kemampuan dan keahlian 2) Adaptasi 3) Komunikasi

2. Faktor Psikologis

Suatu keadaan fisikologi yang muncul akibat adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Faktor Psikologis menurut Maarif et al 2013, yang terdiri dari: 1) Personality 2) Pembelajaran.

3. Kinerja

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Maarif et al 2013 yaitu 1) kreatifitas, 2) Inovasi.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen atau Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39). Dalam penelitian ini variabel independen adalah faktor individu dan faktor psikologis

2. Variabel Dependental atau Terikat

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel bebas(Sugiyono, 2015: 39). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan penelitian yang digunakan. Tujuannya agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

a) Uji Validitas

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau validtidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut(Ghazali, 2013: 52). Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dikatakan item pernyataan tersebut tidak valid (Arikunto, 2002: 241).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untukdigunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu(Arikunto, 2006: 178).Teknik yang digunakanuntuk uji reliabilitas adalah teknik *Cronbach's Alpha*.Menurut Ghazali (2013: 238) klasifikasi nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 - 0,20 dikatakan kurang reliabel;
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 - 0,40 dikatakan agak reliabel;
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 - 0,60 dikatakan cukup reliabel;
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 - 0,80 dikategorikan reliabel;
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model yang digunakan dalam penelitian dilakukan untuk menguji apakah model regresi tersebut baik atau tidak. Dalam penelitian ini, uji

asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residul berdistribusi normal atau tidaknya dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot(Ghazali, 2013: 160).

b) *Uji Multikolonieritas*

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi itemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Kriteria pengujian pada uji multikolonieritas, nilai Tollerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi(Ghazali, 2013: 105).

c) *Uji Heteroskedastisitas*

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain. (Ghazali, 2013: 139). Cara untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat(dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis=1) jika ada pola tertentu ,seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur9bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2013: 142-143).

3. **Analisis Regresi Berganda**

Untuk menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor psikologis terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial digunakan metode Regresi Linier Berganda. Regresi ganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006: 295).Adapun bentuk persamaanya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial
 X_1 = Variabel Faktor individu
 X_2 = Variabel Faktor Psikologis
e = Eror

4. Uji Ketetapan Model, Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi, dependen amat terbatas (Ghazali, 2013: 97).

Nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik. Penyebab koefisien determinasi kurang dari 0,5 yaitu pemilihan variabel yang kurang tepat atau pengukuran yang tidak akurat (Suharyadi dan Purwanto, 2016: 233).

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y). Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Suharyadi dan Purwanto, 2016: 241).

Adapun langkah-langkah dalam pengujinya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel-variabel bebas (individu, dan psikologis) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja).

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas (individu, dan psikologis) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja).

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, maka kriteria pengambilan keputusan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolakartinya faktor individu, dan faktor psikologis secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterimaartinya faktor individu, dan faktor psikologis secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja (untuk tingkat signifikansi = 5 %).
- c. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel
Apabila F tabel $> F$ hitung, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Apabila F tabel $< F$ hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel (Ghazali, 2013: 98). Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak menggunakan uji statistik t.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel-variabel bebas (artinya faktor individu dan faktor psikologis) secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas (artinya faktor individu dan faktor psikologis) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, maka kriteria pengambilan keputusan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya faktor individu dan faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya faktor individu dan faktor psikologis mempengaruhi pengaruh variabel kinerja (untuk tingkat signifikansi = 5 %).

c. Membandingkan nilai T hitung dengan T tabel

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. ANALISA DESKRIPSI RESPONDEN

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Uraian	Jumlah	%
1	Gender	Pria	15	48%
		Wanita	16	52%
2	Jabatan	Manager	3	10%
		Marketing	16	52%
		MD	6	19%
3	Usia	Admin/Teknisi/Cs	6	19%
		20-29 tahun	15	48%
		30- 39 tahun	8	26%
		40-50 tahun	8	26%

Responden yang paling banyak adalah wanita sebanyak 52%, dengan jabatan terbanyak adalah sebagai marketing 52%, dan usia responden yang paling banyak pada usia 20-29 tahun sebanyak 48%.

B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner merupakan indikator dari variabel. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Nunnally dalam (Ghozali;2006:42) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Setelah semua indikator diuji, semua indikator memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60 , sehingga semua indikator pertanyaan sudah reliabel.

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	individu	psikologis	kinerja
α	0,837	0,900	0,905

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghizali; 2006:45). Validitas diuji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Alat uji lain yang digunakan mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat dilakukan analisis faktor adalah Kaiser –Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus >0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.724
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	286.853
Sphericity df	45
Sig.	.000

Nilai KMO= 0,724 dan signifikan pada 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
in1	.872	.207
in2	.835	.332
in3	.474	.537
psi1	.295	.905

psi2	.066	.937
kin1	.727	.490
krj2	.907	.171
krj3	.822	.217
krj4	.504	.488
krj5	.905	.210

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Hasil rotasi menunjukkan bahwa indikator dari individu mengelompok pada faktor 1, indikator psikologis mengelompok pada faktor 2, indikator kinerja mengelompok pada faktor 1. Loading factor tinggi akan mengelompok menjadi satu dan diatas 0,5, jadi semua indikator valid.

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali;2006:91)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.748	2.940		-.254	.801		

in	1.459	.219	.792	6.667	.000	.710	1.408
psi	.291	.361	.096	.808	.426	.710	1.408

a. Dependent Variable: kraj

Nilai Tolerance semua kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil Nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel independen nilai VIF tidak lebih dari 10. Sehingga tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghizali, 2006: 105). Pada grafic scatterplots titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali; 2006:110). Melalui analisa normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Tampilan grafik normal plot data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

D. PEMBAHASAN HASIL UJI HIPOTESIS

Untuk melihat pengaruh dari setiap variabel (individu dan psikologis terhadap kinerja pada karyawan PT Enzim , menggunakan metode regresi berganda.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.699	2.146

a. Predictors: (Constant), psi, in

b. Dependent Variable: krj

Pada tabel diatas Adjusted R Square sebesar 0,699, yang berarti bahwa 69% variabel faktor individu dan faktor psikologis mempengaruhi kinerja, dan 31% dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian ini.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menentukan sebuah H0 yang akan diterima atau ditolak, hal ini sebagai dasar untuk menarik kesimpulan dalam penelitian. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada didalam daerah dimana H0 diterima.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.021	2	165.010	35.831	.000 ^a
	Residual	128.947	28	4.605		
	Total	458.968	30			

a. Predictors: (Constant), psi, in

b. Dependent Variable: krj

Tabel uji Anova atau F test didapat nilai F Hitung sebesar 55,851 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi kinerja, jadi variabel faktor individu dan faktor psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.748	2.940			.254	.801
	in	1.459	.219	.792	6.667	.000	.710
	psi	.291	.361	.096	.808	.426	.710
							1.408

a. Dependent Variable: krj

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel individual dan psikologis dengan persamaan matematis:

$$\text{Kinerja} = 748 - 1.459 \text{ Individu} + .291 \text{ Psikologis} + e$$

Konstanta sebesar 748 menyatakan bahwa jika variabel independen diperkirakan konstan, maka rata-rata kinerja sebesar 748 satuan. Koefisien regresi individu sebesar 1.459 menyatakan bahwa setiap peningkatan faktor individual sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 1,459 satuan.

1. Hipotesis1: Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 6,667 dan nilai T tabel untuk N=31 dengan tingkat kesalahan 5% adalah 1,69. Angka tersebut menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari 0,005. Ho ditolak pada tingkat kepercayaan 95%, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja.

Hasil penelitian seui dengan hasil penelitian Maarif et al 2013 dan Sarwoko 2007, dimana Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut jika semakin tinggi kemampuan individu pegawai dalam berkomunikasi akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu kemampuan individu lainnya yaitu keamampuan beradaptasi serta ketrampilan dan pengetahuan individu dapat menunjang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai

tugas dalam sebuah pekerjaan. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula (Robin, 2003). Sehingga hasil kinerja karyawan sangat ditentukan oleh individu masing-masing, meskipun masing-masing individu akan memiliki kemampuan serta latar belakang yang berbeda-beda. Dengan Kemampuan yang dimiliki individu tersebut dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi kinerjanya

2. Hipotesis 2: faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Thitung sebesar 0,808 dan nilai Ttabel untuk N=31 dengan tingkat kesalahan 5% adalah 1,69. Angka tersebut menunjukkan Thitung< Ttabel dan nilai Sig 0.426 lebih besar dari 0,005. Ho diterima pada tingkat kepercayaan 95%, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor psikologis terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Leksono (2008) bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian Maarif et al 2013 dengan hasil penelitian bahwa Faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesenjangan hasil penelitian ini dapat disebabkan kerena keinginan untuk mempelajari hal baru serta pekerjaan dapat memberikan hal baru belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mungkin ada variabel lain yang dapat memediasi variabel faktor psikologis terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil uji dan analisa pada penelitian ini dapat dikemukakan kesimpulan-kesimpulan berikut:

1. Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis model struktural diketahui bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Faktor Psikologis terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis model struktural diketahui bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang ditolak yaitu pengaruh antara faktor psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga diharapkan dapat dikaji lebih lanjut pada penelitian selanjutnya. Untuk mengaplikasikan studi ini pada konteks yang berbeda diperlukan kehati-hatian untuk mencermati hal-hal atau ciri khas yang melekat pada sebuah produk atau jasa dan disesuaikan dengan karakter yang ada, agar tidak terjadi bias atas hasil-hasil yang didapat yang berdampak pada kekeliruan dalam menggeneralisasikan dan salah dalam mengambil kebijakan yang diambil.

C. Saran

1. Saran bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pihak pengelola perusahaan, khususnya faktor individual dan psikologis. Jika faktor individual semakin meningkat yaitu terkait kemampuan komunikasi, ketrampilan yang dapat menunjang kinerja. Sehingga perusahaan diharapkan membuat program pelatihan terkait peningkatan kemampuan komunikasi, pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill serta motivasi kepada karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan secara akademis, model persamaan regresi yang dihasilkan semoga dapat memberikan perspektif yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan diskusi atau referensi untuk mengungkap fenomena baik secara teori maupun dalam konteks perusahaan maupun dikembangkan dan diuji dengan menggunakan pendekatan dan metode yang berbeda

3. Saran studi kedepan

Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat mengambil model penelitian yang sama namun diberlakukan pada objek yang berbeda. Dapat dilakukan jenis produk yang sama atau berbeda maupun pada jenis produk lainnya diperlukan penyesuaian terkait kerangka penelitian maupun pada item kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto Agung Nugroho.2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika sosial ekonomi*.
- Arifin, A. 2002. *Ilmu Komunikasi, Sebuah Pengantar Ringkas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arni Muhamad, 2007. Komunikasi Organisasi, Jakarta : PT. Budi Aksara.
- Donald R. Cooper dan Pamela S Sehindler. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Ernika Desi. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Tractors Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi* .4(2):87-101.
- Irawan Andi, Maarif Syamsul, affandi joko. 2015. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi . *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* .Vol 1 No 1 Agustus 2015
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donelly JH. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1. Jakarta: Binapura Aksara.
- Ghozali, Imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Badan penerbit UNDIP.
- Leksono Widi, Rubiyanto. 2008. Pengaruh faktor-faktor Motivasi (finansial, Psikologi,sosial) dan pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai Lestari Baru di Gemolong Kabupaten Sragen. <http://eprints.ums.ac.id/1282/>
- Maarif syamsul, Sukmawati A, Dama yanthy Dessy.2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Tahoga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11 No 2 Juni.
- Purwanto. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Robbins S.P 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruslan, R. 2007. *Kampanye Public Relations, Kiat dan Strategi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwoko Endi. 2007. Pernan Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan Radio Swasta Nasional di Malang. *Modernisasi Volume 3 No 1 Februari 2007*
- Shimp, A Terence . 2008 . *Periklanan Promosi*. Jakarta: Erlangga
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia Indonesia.Jakarta