

## **Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme, dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Tulungagung**

**Ryky Cahya Firmanda<sup>1</sup>, Hartono<sup>2</sup>, Toto Heru Dwihandoko<sup>3</sup>**

Universitas Islam Majapahit

[rkycahya56289@gmail.com](mailto:rkycahya56289@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, profesionalisme, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Sampel terdiri dari 75 orang karyawan pada divisi kurir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kepribadian (X1) memiliki koefisien regresi sebesar  $2,352 > 1,993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, profesionalisme (X2) memiliki koefisien regresi sebesar  $2,783 > 1,993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan pengalaman (X3) memiliki koefisien regresi sebesar  $2,040 > 1,993$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari ketiga variabel mempunyai nilai signifikansi  $< 0.05$ . Dengan demikian hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepribadian (X1), profesionalisme (X2) dan pengalaman (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) JNE Tulungagung. Dalam uji secara simultan. Hasil pengujian tersebut diperoleh dari  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $17,192 > 2,734$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian mengungkapkan bahwa hasil pengujian hipotesis pada uji f (simultan) bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepribadian, profesionalisme, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.

**Kata Kunci:** kepribadian, profesionalisme, pengalaman, kinerja karyawan.

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of personality, professionalism, and experience on employee performance. The sample consists of 75 employees in the courier division. This study uses a quantitative approach, using validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression test and t test (partial) and F test (simultaneous). Partial test results show that Personality (X1) has a regression coefficient of  $2.352 > 1.993$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. professionalism (X2) has a regression coefficient of  $2,783 > 1,993$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, and experience (X3) has a regression coefficient of  $2,040 > 1,993$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Of the three variables have a significance value  $< 0.05$ . Thus, the results of the t-test (partial) show a positive and significant effect of personality (X1), professionalism (X2) and experience (X3) variables on the performance of JNE Tulungagung employees (Y). In the test simultaneously. The test results were obtained from  $F_{count} \geq F_{table}$  ( $17,192 > 2,734$ ) with a significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Thus revealing that the results of hypothesis testing on the f (simultaneous) test that there is a significant influence between personality, professionalism, and experience on employee performance at JNE Tulungagung.*

**Keywords:** Personality, professionalism, experience, employee

## **PENDAHULUAN**

Munculnya jasa pelayanan pengiriman pada masa sekarang ini memberikan pengaruh baik bagi pelaku usaha. Banyaknya jasa pelayanan pengiriman, memudahkan masyarakat untuk memilih jasa pelayanan pengiriman sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Salah satu perusahaan jasa pelayanan adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir atau yang lebih dikenal JNE.

Di Kabupaten Tulungagung sendiri terdapat kantor pusat JNE yang terletak tepatnya di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.24, Ringinsari, Ringinpitu, Kec. Kedungwaru, Kabupaten

Tulungagung, Jawa Timur 66229. JNE Tulungagung merupakan salah satu perusahaan jasa logistik dan pengiriman yang diminati masyarakat untuk mengirim barang oleh masyarakat sekitar.

Akan tetapi dari pengakuan bu Endang selaku HRD mengungkapkan bahwa divisi kurir sering kali terlambat saat mengumpulkan data pengiriman harian dan penyetoran uang COD. Dalam hal ini membuat terpengaruhnya divisi yang lain.

Dari permasalahan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian pada JNE Tulungagung menggunakan faktor kepribadian, profesionalisme dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di JNE Tulungagung.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepribadian**

Kepribadian pada hakikatnya merupakan ciri khas seseorang yang menunjukkan struktur dan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, ego, dan tingkah laku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan lingkungan. Kepribadian menciptakan pembentukan sosial orang, bagaimana mereka dinilai oleh kawan, keluarga dan teman satu kerjaan. Dengan kata lain, penilaian seperti apa orang tersebut (Sya'baniah et al., 2019).

Adapun indikator pada variabel kepribadian, sebagai berikut :

1. Tingkat kenyamanan dalam berhubungan dengan orang lain
2. Suka damai dan suka melakukan kesepakatan
3. Teliti dalam melakukan apapun kegiatannya
4. Bisa mengontrol emosi
5. Terbuka dalam pengalaman

### **Profesionalisme**

Profesionalisme itu merupakan penguasaan individu dan profesionalisme dalam menjalankan tugas yang dilakukan dengan waktu yang singkat, kualitas pengerjaannya tinggi, dalam kecerdasan dan prosedur yang mudah ditangkap customer (Zulkarnain dan mirawati, 2019).

Adapun indikator pada variabel profesionalisme, sebagai berikut :

1. Yakin pada dirinya dan tidak akan terpengaruh pada pihak luar. Suka damai dan suka melakukan kesepakatan
2. Menjadikan teman sebidang untuk dijadikan referensi dalam melakukan pekerjaan.
3. Dapat mengevaluasi hasil kerja
4. Mengerjakan pekerjaannya walapun imbal balik ekstrinsiknya dipandang kurang.
5. Mempunyai sikap profesional dan bermanfaat bagi masyarakat.

### **Pengalaman**

Sesorang yang memiliki pengalaman luas maka seseorang tersebut secara tidak langsung telah menambah ilmu pengetahuan dan kreativitas sserta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri terhadap perubahan yang ada (Santoso, 2017).

Adapun indikator pada variabel pengalaman, sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas dengan efisien
2. Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugas.

3. Mengedepankan sikap profesional dalam bekerja
4. Memiliki keluwesan dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan.
5. Tingkat kesalahan lebih sedikit dalam melaksanakan tugas.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah prestasi organisasi dari tempat karyawan tersebut bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan yang telah dirancang dapat tercapai. Pegawai yang telah meningkatkan kinerja akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Suwanto, 2017).

Adapun indikator pada variabel kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Karyawan mencapai atau mendekati kesempurnaan dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan dinyatakan seimbang
3. Waktu tingkat aktivitas pekerja menyelesaikan tugas.
4. Kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik. Penentuan sampel dengan melibatkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel berjumlah 75 anggota dengan kriteria karyawan dari divisi kurir (Sugiyono, 2015).

Validitas dan reabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat validnya kuesioner yang disebarkan. Uji asumsi klasik juga digunakan, yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan memakai uji t, uji F, dan koefisien determinan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengisian kuesioner dengan 75 anggota dengan kriteria karyawan dari divisi kurir . Adapun ciri responden sebagai berikut :

**Tabel 1. Kriteria Responden**

Usia	Frekuensi	Persen	Valid Persen
18-20	1	1,3	1,3
20-25	51	68	68
25-30	17	22,7	22,7
30-35	6	8	8
Total	75	100	100

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 18-20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,3%, untuk usia 20-25 tahun berjumlah 51 orang dengan besar presentase 68%, usia 25-30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase sebesar 22,7%, dan usia 30-35 tahun dengan jumlah 6 orang besar presentase 8%. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang mengisi divisi kurir yaitu berusia 20-25 tahun. Dimana dalam usia tersebut karyawan tergolong dalam kategori semangat dalam bekerja.

### Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap unsur pertanyaan/ Pernyataan dengan nilai r tabel (pada  $\alpha 0,05$ ) adalah 0,2227.

**Tabel 2. Uji Validitas**

No	Corrected Item-Total Correlations (r hitung)				
	Kepribadian	Profesionalisme	Pengalaman	Kinerja Karyawan	Keterangan
1	0,676	0,650	0,497	0,747	Valid
2	0,594	0,413	0,723	0,823	Valid
3	0,512	0,602	0,718	0,791	Valid
4	0,765	0,677	0,828	0,404	Valid
5	0,698	0,789	0,804		Valid

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan pada tabel uji validitas di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh unsur pertanyaan/ pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

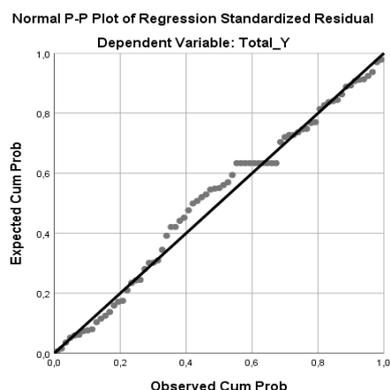
No	Cronbach alpha				
	Kepribadian	Profesionalisme	Pengalaman	Kinerja Karyawan	Keterangan
1	0,639	0,617	0,765	0,653	Valid

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan pengujian reliabilitas di atas maka dapat diartikan semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha (pada setiap variabel penelitian)  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov karena skala pengukuran yang



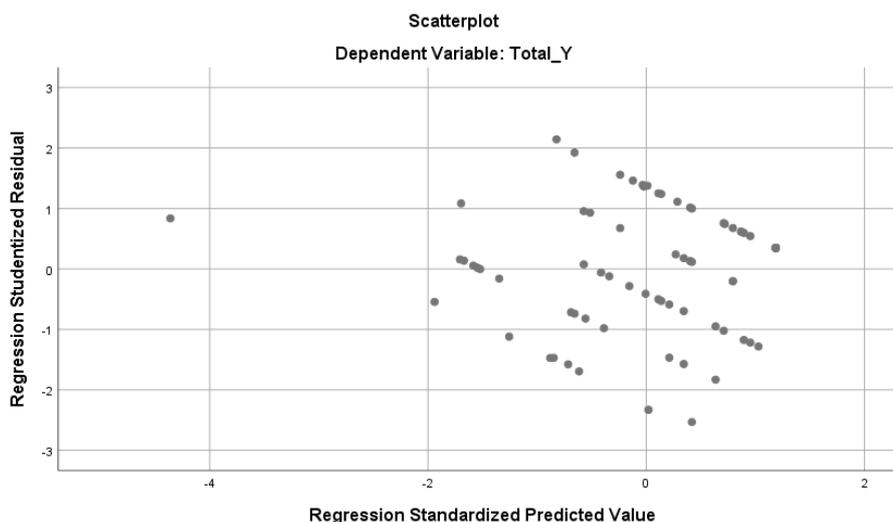
digunakan adalah skala likert dan data yang dipakai adalah data ordinal.

### Gambar 1. Grafik Normalitas

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan gambar grafik di atas disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal, sebab grafik tersebut menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### Uji Heteroskedastitas



Sumber: Analisa (2022)

### Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sumber: Analisa (2022)

Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tida terjadi masalah heteroskedastisitas, dengan demikian model regresi yang baik dan ideal bisa terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	Constant)	2,459	1,766		1,392	,168					
	Total_X1	,224	,095	,240	2,352	,021	,451	,269	,212	,783	1,278
	Total_X2	,280	,101	,342	2,783	,007	,588	,314	,251	,539	1,855
	Total_X3	,153	,075	,229	2,040	,045	,486	,235	,184	,650	1,539

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan persamaan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,459 + 0,224 X_1 + 0,280 X_2 + 0,153 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 2,459, menunjukkan arti nilai constant, dimana jika variabel kepribadian ( $X_1$ ), profesionalisme ( $X_2$ ), dan pengalaman ( $X_3$ ) = 0, maka kinerja = 2,459.
2. Koefisien  $X_1$  ( $\beta_1$ ) = 0,224
3. Koefisien  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = 0,280
4. Koefisien  $X_3$  ( $\beta_3$ ) = 0,153

**Uji t**

**Tabel 5. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,459	1,766		1,392	,168
	Total_X1	,224	,095	,240	2,352	,021
	Total_X2	,280	,101	,342	2,783	,007
	Total_X3	,153	,075	,229	2,040	,045

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Analisa (2022)

Ditemukan nilai ttabel sebesar 1,993.

1. Variabel Kepribadian (X1) thitung > ttabel (2,352 > 1,993) sehingga bisa diartikan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan (0,021 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.
2. Variabel Profesionalisme (X2) thitung > ttabel (2,783 > 1,993) sehingga bisa diartikan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan (0,007 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.
3. Variabel Pengalaman (X3) thitung > ttabel (2,352 > 1,993) sehingga bisa diartikan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan (0,045 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.

**Uji F**

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,446	3	22,815	17,192	,000 <sup>b</sup>
	Residual	94,221	71	1,327		
	Total	162,667	74			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Analisa (2022)

Karena nilai Fhitung 17,192 lebih besar dari nilai Ftabel 2,734 maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas X1, X2, dan X3 (secara simultan) berpengaruh terhadap (Y).

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,649 <sup>a</sup>	,421	,396	1,152	,421	17,192	3	71	,000
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2									
b. Dependent Variable: Total_Y									

Sumber: Analisa (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan R<sup>2</sup> = 0,421 yang maksudnya adalah penjelasan besarnya pengaruh kepribadian, profesionalisme, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,1%.

### SIMPULAN

1. Variabel kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.
2. Variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.
3. Variabel pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Tulungagung.
4. Variabel kepribadian (X1), profesionalisme (X2), dan pengalaman (X3) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y) pada JNE Tulungagung.
5. Angka R square sebesar 0,421 atau (42,1%) mengartikan bahwa variabel bebas (kepribadian, profesionalisme, dan pengalaman) memberikan sumbangan presentase pengaruh terhadap variabel tetap (kinerja karyawan) pada JNE Tulugagung.

### DAFTAR PUSTAKA

- H. Irawan, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," JUSIE (Jurnal Sos. dan Ilmu Ekon., vol. 6, no. 01, pp. 29–38, 2021, doi: 10.36665/jusie.v6i01.414.
- F. G. Becker et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik," Syria Stud., vol. 7, no. 1, pp. 37–72, 2015, [Online]. Available: [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)

- S. I. Sya'baniah, O. Saryono, and E. Herlina, "Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)," *Bus. Manajement Entrep. J.*, vol. 1, no. 4, pp. 162–177, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.unigal.ac.id>
- A. Afektif and P. Didik, "URGENSI KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU PAI DALAM PENGEMBANGAN ASPEK AFEKTIF PESERTA DIDIK," pp. 105–128.
- S. Kailola, "Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon)," *J. Manis*, vol. 2, no. 2, pp. 62–81, 2018.
- C. Repositori and I. Volume, "LEMBAGA INSPEKTORAT KABUPATEN SUKABUMI Bambang Somantri Program Studi Manajemen , Istitut Manajemen Wiyata Indonesia Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme kerja , komitmen organisasi dan kinerja pegawai , baik secara parsial maupun sim," vol. 4, 2021.
- Sholehatusya'diah, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di," *eJournal Adminstrasi Negara*, vol. 5, no. 2, pp. 5789–5802, 2017.
- E. A. Santoso, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso )," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, 2017.
- S. Supihati, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen," *J. Paradig. Univ. Islam Batik Surakarta*, vol. 12, no. 01, p. 98, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- S. Suwarto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Eksis J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 15–24, 2020.
- Sugiyono, *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. Yogyakarta: ALFABETA, 2015.
- A. R. Aulia and A. L. Yulianti, "Pengaruh City Branding 'a Land of Harmony' Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)* 1,2, vol. 3, no. 3, p. 71, 2019, doi: 10.31955/mea.vol4.iss1.pp67.
- A. Syamsudin, "METODE OBSERVASI," *Jurnal Pendidikan Anak*, vol. iii, no. 1. pp. 403–413, 2014.
- S. Com, "Perilaku Konsumen Untuk Mengakses Suaramerdeka.Com," *J. Stud. Manaj. Organ.*, vol. 10, no. 2, pp. 121–131, 2013.
- \_\_\_\_\_. 1984b. The Perceived Effects of Tax Policy on Corporate Investment Intentions. *The Journal of the American Taxation Association* 6 (Fall): 7-19.