

**PENGARUH KOMPETENSI, *PERSONALITY*, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

TESIS

Oleh:

RIZKA SARI

NPM 2226061013



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

**PENGARUH KOMPETENSI, *PERSONALITY*, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

RIZKA SARI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, *PERSONALITY*, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

RIZKA SARI

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi perguruan tinggi Fakultas Teknik Universitas Lampung sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan agar dapat mendukung proses tri dharma perguruan tinggi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepribadian, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Teknik Universitas Lampung.

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan eksplanatori, melalui penyebaran kuesioner kepada 88 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil empiris menunjukkan bahwa kompetensi, kepribadian, dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara variabel yang diteliti, kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 45,4%, diikuti oleh fasilitas kerja sebesar 26,2% dan kepribadian sebesar 19,2%. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ($\text{Adjusted } R^2$) sebesar 0,892. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, penguatan aspek kepribadian, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan akademik Fakultas Teknik Universitas Lampung.

Kata kunci: kompetensi, kepribadian, *personality*, fasilitas kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

AN EMPIRICAL ANALYSIS OF COMPETENCE, PERSONALITY, AND WORK FACILITIES AS DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FACULTY OF ENGINEERING, UNIVERSITY OF LAMPUNG

By

RIZKA SARI

Employee performance is one of the key determinants of an organization's success, including higher education institutions. The Faculty of Engineering at the University of Lampung, as one such institution, faces challenges in improving the quality of its educational personnel to optimally support the implementation of the tri dharma of higher education. This study investigates the influence of competence, personality, and work facilities on employee performance within the Faculty of Engineering, University of Lampung.

A quantitative descriptive design with an explanatory approach was employed, utilizing questionnaires administered to 88 respondents. The data were analyzed through multiple linear regression.

The empirical findings reveal that competence, personality, and work facilities each exert a positive and statistically significant effect on employee performance. Among the examined variables, competence emerges as the most dominant predictor, accounting for 45.4% of the variance, followed by work facilities (26.2%) and personality (19.2%). Collectively, these factors demonstrate a strong explanatory power, with an adjusted coefficient of determination (Adjusted R^2) of 0.892. The results highlight that enhancing employee competence, fostering personality attributes, and ensuring the availability of adequate work facilities constitute critical determinants for optimizing employee performance in the academic context of the Faculty of Engineering, University of Lampung.

Keyword: Competency, Personality, Work Facilities, Employee Performance

Judul Tesis

: **Pengaruh Kompetensi, Personality, Dan Fasilitas
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas
Teknik Universitas Lampung**

Nama Mahasiswa

: **Rizka Sari**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2226061013

Program Studi

: Ilmu Administrasi

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Politik



MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**

Prof. Dr. Yulianto, M.S
NIP. 196107041988031005

Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H.
NIP. 196908151997032001

2. **Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi**

Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H.
NIP. 196908151997032001

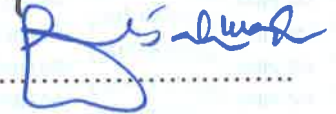
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Yulianto, M.S.

Sekretaris : Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H.

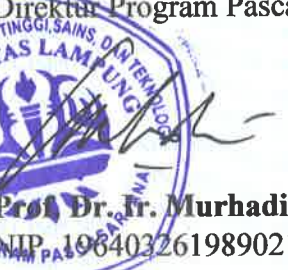
Penguji Utama : Dr. Ahmad Rifa'I, S.Sos., M.Si.


.....

.....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik


Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si
NIP. 197608212000032001

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung


Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP. 196403261989021001

Tanggal Lulus Ujian Tesis: 3 Oktober 2025

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (magister) baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lain;
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali tim pembimbing dan penguji;
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai sumber referensi dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lain yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 13 Oktober 2025



Rizka Sari
NPM 2226061013

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rizka Sari dilahirkan di Palembang pada tanggal 07 Desember 1987, sebagai anak bungsu dari empat bersaudara dari Bapak Sugandhi Suyana dan Ibu Tuti Sunarti.

Pendidikan formal yang penulis tempuh dan telah diselesaikan adalah Sekolah Dasar (SD) Kartika II.5 (Persit) pada tahun 1999, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Bandar Lampung lulus pada tahun 2002, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 9 Bandar Lampung lulus pada tahun 2005, Diploma tiga Perpajakan Universitas Lampung lulus pada tahun 2008, mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2017, dan kemudian meneruskan Pendidikan Magister pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Prodi Ilmu Administrasi Universitas Lampung pada tahun 2025.

Penulis saat ini bekerja di Fakultas Teknik Universitas Lampung dengan Jabatan Pengadministrasi kepegawaian yang mempunyai tugas dalam hal pelayanan kepegawaian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga memotivasi penulis untuk meneruskan pendidikannya dalam bidang ilmu administrasi.

MOTTO

“Jangan menunggu sempurna untuk berbuat baik karena kebaikanlah yang akan menyempurnakanmu”

(Habib Ali bin Aburrahman al-Jifri)

“Sabar bukan diam tanpa daya, tapi bertahan dengan doa”

“Jadikan sujudmu tempat pulang, sebelum dunia membuatmu hilang”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT,

Karya ini kupersembahkan kepada:

*Suamiku tercinta dan anak-anakku tersayang yang selalu menjadi
penopang semangat, kesabaran dan doa dalam setiap langkah
perjuangan*

Almarhum papa dan mama tercinta

*para dosen pengajar, dosen pembimbing dan juga dosen penguji
atas ilmu, arahan dan dukungannya*

Almamater tercinta...

UNIVERSITAS LAMPUNG

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis dengan judul ”Pengaruh Kompetensi, *Personality* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama proses penyusunan tesis sampai dengan terselesaikannya tesis ini, penulis mendapatkan dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan FISIP Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Dra. Dian Kagungan, M.H. selaku Ketua Prodi Studi Magister Ilmu Administrasi sekaligus selaku pembimbing kedua atas dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini;
3. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S. selaku pembimbing utama yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan juga keteladanan dalam penyelesaian tesis ini;
4. Bapak Dr. Ahmad Rifa’I, S. Sos., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan saran-saran yang bermanfaat dalam penulisan tesis ini;
5. Teman-teman seperjuangan MIA untuk dukungan, semangat dan bantuannya dari awal sampai akhir perjuangan ini;
6. Bu Kabag dan seluruh rekan kerja Fakultas Teknik yang selalu mendukung dan memberikan bantuan sampai terselesaikannya tesis ini;

Bandar Lampung, Oktober 2025

Rizka Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
 I. PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
 II. TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kinerja	11
2.3 Kompetensi	14
2.4 Personality	15
2.5 Fasilitas Kerja	17
2.6 Kerangka Pikir	23
2.7 Hipotesis	26
 III. METODE PENELITIAN	 27
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
3.2 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1. Data Primer	27
3.3.2. Data Sekunder	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel	29
3.5 Skala Pengukuran	32
3.6 Definisi Konseptual Variabel	33
3.6.1. Kompetensi.....	33
3.6.2. Personality	33
3.6.3. Fasilitas Kerja	35
3.6.4. Kinerja Pegawai.....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel	37
3.8 Uji Persyaratan Instrumen	40
3.8.1. Uji Validitas	40
3.8.2. Uji Reliabilitas	41

3.9 Teknik Analisis Data	41
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif	41
3.9.2. Analisis Statistik Inferensi	43
3.9.2.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.9.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.9.2.3 Pengujian Hipotesis	45
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Organisasi	50
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.2 Deskripsi Variabel	57
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	67
4.3.1 Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Hasil Analisis Statistik Inferensi	68
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	70
4.5 Hasil Uji Hipotesis	76
4.6 Pembahasan	81
4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	81
4.6.2 Pengaruh Personality terhadap Kinerja	83
4.6.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja	84
4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Personality dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja	86
V. PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Inventaris Peralatan Komputer Dekanat FT	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Distribusi Populasi Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Lampung Berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja	29
Tabel 3.2 Distribusi Sampel	31
Tabel 3.3 Skor Penilaian Jawaban Responden	32
Tabel 3.4 Definisi Operasionan dan Pengukuran Variabel	37
Tabel 3.5 Interpretasi Analisis Deskriptif	42
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1 Distribusi Populasi Tenaga Kependidikan.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	57
Tabel 4.3 Statistika Deskriptif Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Personality	60
Tabel 4.5 Statistika Deskriptif Variabel Personality.....	61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja.....	63
Tabel 4.7 Statistika Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja	64
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	65
Tabel 4.9 Statistika Deskriptif Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Spearman	77
Tabel 4.15 Tabel Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Indeks Kompetensi PNS Fakultas Teknik 2024	2
Gambar 1.2 Pelanggaran Disiplin Pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung Tahun 2023 – 2025	4
Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	55
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Gambar 4.5 Grafik Histogram	71
Gambar 4.6 Gambar Uji Normalitas	72
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi di Indonesia memainkan peran strategis dalam menciptakan individu yang memiliki daya saing tinggi dan dalam menjalankan fungsi tridarma perguruan tinggi, pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat sampai kinerja pegawai, baik tenaga kependidikan maupun dosen, menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan institusi. Pencapaian kesuksesan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu pegawai, termasuk di Universitas Lampung sebagai institusi pendidikan tinggi.

Kinerja yang baik dari pegawai akan berkontribusi pada kelancaran operasional, peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, dan pencapaian visi serta misi universitas. Kontribusi individual yang dihasilkan melalui performa kerja unggul dari setiap pegawai berfungsi sebagai fondasi ganda, yaitu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Kinerja pegawai pada perguruan tinggi dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kompetensi individu, karakteristik kepribadian (personality), dan dukungan fasilitas kerja yang memadai.

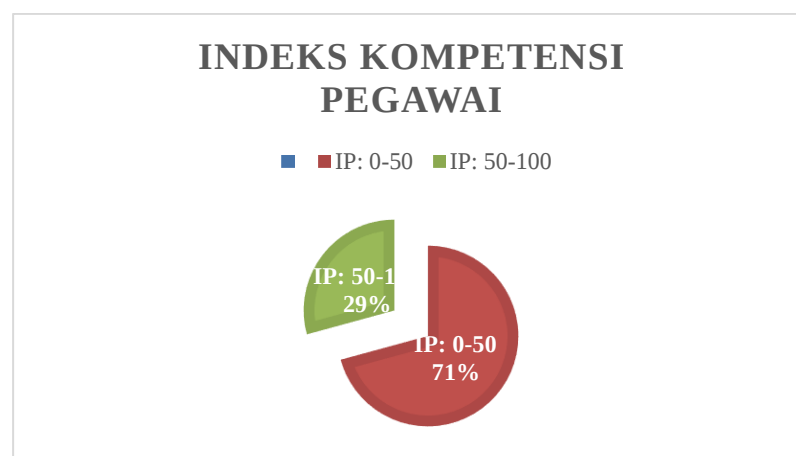
Dalam hal ini, kompetensi mengacu pada kemampuan teknis, keterampilan, serta pengetahuan pegawai yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Gibson et al. (1997) menjelaskan definisi kompetensi yang merupakan salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja individu, karena kemampuan tersebut menentukan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam Revolusi Industri 4.0, kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis dasar, namun juga keterampilan digital, berpikir kritis, kemampuan adaptasi

teknologi, dan kerja kolaboratif yang menjadi tuntutan utama pegawai modern (Boulton, 2020). Hal ini sesuai dengan pergeseran kebutuhan SDM di lingkungan perguruan tinggi, termasuk Universitas Lampung.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terdapat permasalahan yang signifikan terkait kompetensi pegawai di Fakultas Teknik. Masih banyak pegawai yang belum memenuhi standar kompetensi yang diperlukan, seperti pegawai yang mengalami keterbatasan dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi,

Keterbatasan ini terlihat, misalnya, ketika pegawai harus menginput laporan kinerja ke dalam e-SKP. Dalam proses tersebut, banyak di antara mereka yang bergantung pada bantuan rekan sejawat untuk membuat e-SKP. Keterbatasan literasi digital juga terlihat saat dilaksanakan webinar atau workshop melalui platform Zoom, beberapa pegawai tidak dapat berpartisipasi secara mandiri karena keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya pelatihan, bimbingan teknis (bimtek), dan program pengembangan lainnya serta literasi digital. Hal tersebut juga terlihat dari Pengukuran Indeks Profesionalitas pegawai yang mencakup salah satunya adalah Dimensi Kompetensi Pegawai yang mempunyai bobot 40%. Dibawah ini merupakan gambar yang menunjukkan indeks kompetensi PNS sebagai berikut:

Gambar 1.1 Indeks Kompetensi PNS Fakultas Teknik tahun 2024



Sumber: Data Diolah

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa 71% pegawai belum memenuhi standar kompetensi pegawai (maksimal bobot 40 dari nilai Indeks Profesionalitas).

Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah aspek kepribadian (personality) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, personality atau kepribadian pegawai juga memainkan peranan penting, terutama dalam membentuk sikap, motivasi, dan interaksi interpersonal di tempat kerja. Gibson et al. berpendapat bahwa sifat kepribadian, seperti ketekunan, keterbukaan terhadap pengalaman, dan tanggung jawab, dapat memengaruhi kinerja.

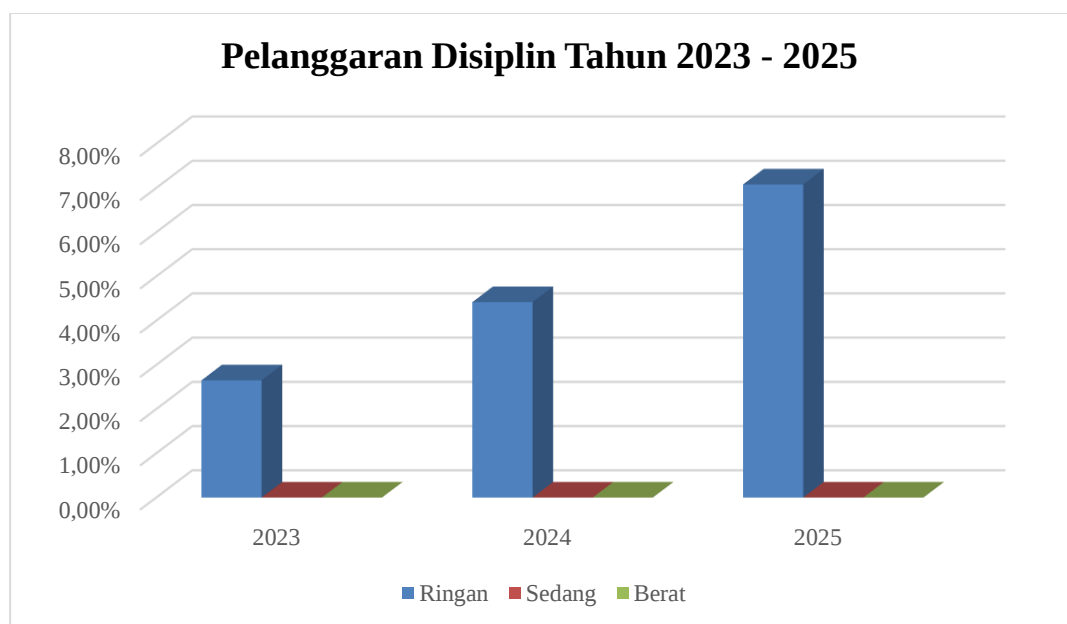
Kepribadian (personality) merujuk pada kombinasi sifat, karakteristik, dan pola perilaku individu yang cenderung stabil dan memengaruhi cara mereka merespons lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017). Kepribadian sering kali menjadi penentu penting dalam bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas. Misalnya, individu dengan tingkat conscientiousness yang tinggi cenderung lebih disiplin dan terorganisasi, yang secara positif berkorelasi dengan kinerja yang baik (Barrick et al., 2001).

Kepribadian memengaruhi kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan budaya kerja dan mengelola stres yang muncul dari tekanan kerja. Penelitian oleh Mount et al. (1998) menunjukkan bahwa dimensi extraversion dan agreeableness dalam model Big Five Personality Traits memiliki hubungan yang signifikan dengan keberhasilan kolaborasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini relevan di Universitas Lampung, di mana keberhasilan dalam melaksanakan tugas administratif maupun akademik sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk bekerja sama secara efektif sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan masih terdapat fenomena yang mencerminkan kelemahan aspek kepribadian, khususnya dalam hal disiplin kerja. Berdasarkan data rekapitulasi pelanggaran disiplin

pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung, tercatat adanya pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh sejumlah pegawai pada rentang waktu 2023 sampai dengan 2025. Pelanggaran tersebut berupa tidak masuk kerja tanpa keterangan resmi, melakukan presensi tetapi tidak hadir bekerja, dan sebagainya. Fenomena ini menunjukkan masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mampu menjaga tanggung jawab, mematuhi aturan dan mengendalikan diri secara konsisten. Keadaan tersebut menjadi indikasi bahwa kepribadian pegawai merupakan variabel yang relevan untuk diteliti karena menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Berikut ini adalah persentase pelanggaran disiplin pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung:

Gambar 1.2 Pelanggaran Disiplin Pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung Tahun 2023 – 2025



Sumber: Rekapitulasi Absensi Fakultas Teknik

Fasilitas kerja merupakan elemen pendukung yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, serta akses terhadap teknologi dan sumber daya lainnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Menurut Gibson et al. (1994), lingkungan fisik dan dukungan sumber daya memiliki kontribusi signifikan

terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menghambat proses kerja, menurunkan motivasi, dan mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Dalam perkembangannya, konsep fasilitas kerja bergeser ke arah digital workplace readiness, yang mencakup kesiapan organisasi dalam menyediakan infrastruktur digital, akses cloud, platform kolaborasi daring dan sistem kerja fleksibel. Menurut Gartner (2022), organisasi dengan tingkat kesiapan digital yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas pegawai hingga 30%. Hal ini semakin relevan dengan transformasi digital di lingkungan kampus, seperti Universitas Lampung.

Fakultas Teknik Universitas Lampung terus berupaya meningkatkan kualitas layanan administrasi dan efektivitas kerja melalui pemanfaatan teknologi digital. Salah satu aspek penting dalam mendukung program digitalisasi adalah ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, termasuk perangkat pemindai dokumen (scanner) dan aplikasi berbasis web untuk mendukung pelayanan administrasi yang efektif dan efisien. Digitalisasi dokumen memiliki peran krusial dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan arsip serta memudahkan akses terhadap informasi yang tersimpan secara terstruktur di platform berbasis cloud atau sistem manajemen dokumen.

Tabel 1.1 Daftar Inventaris Peralatan Komputer Dekanat FT Tahun 2024

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1	Komputer	26	Baik
2	Laptop	10	Baik
3	Printer	2	Baik
4	Printer dan Scanner	21	Baik
5	Scanner	4	Baik

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan data diatas, ketersediaan fasilitas scanner di Fakultas Teknik masih menghadapi keterbatasan yang dapat berdampak pada kelancaran implementasi program digitalisasi. Berdasarkan data inventaris peralatan komputer Dekanat Fakultas Teknik tahun 2024, jumlah mesin

scanner yang tersedia masih terbatas, yaitu hanya empat unit untuk melayani kebutuhan sekitar 20 pegawai. Jika setiap bagian memerlukan minimal dua mesin scanner untuk mendukung operasional digitalisasi secara optimal, maka terdapat kekurangan sekitar 60% dari jumlah ideal yang dibutuhkan. Kondisi ini berpotensi memperlambat proses pemindaian dokumen dalam jumlah besar, sehingga dapat mempengaruhi efisiensi kerja serta kualitas layanan administrasi secara keseluruhan.

Sebagai alternatif untuk mengatasi keterbatasan ini, penggunaan aplikasi berbasis web dapat menjadi solusi yang efektif. Teknologi pemindaian berbasis aplikasi memungkinkan pegawai untuk melakukan digitalisasi dokumen melalui perangkat yang lebih fleksibel, seperti ponsel pintar atau tablet, tanpa harus bergantung sepenuhnya pada mesin scanner konvensional. Selain itu, aplikasi ini dapat langsung mengintegrasikan dokumen yang telah dipindai ke dalam sistem penyimpanan berbasis cloud, sehingga mempermudah akses dan pencarian dokumen. Penggunaan aplikasi berbasis web juga dapat mengurangi konsumsi alat tulis kantor (ATK), seperti kertas dan tinta, sehingga lebih hemat biaya serta ramah lingkungan.

Dalam era transformasi digital, ketersediaan infrastruktur yang memadai menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan administrasi yang lebih efektif. Dukungan teknologi yang optimal tidak hanya mempercepat proses kerja, tetapi juga meningkatkan akurasi, keamanan, dan keterjangkauan informasi bagi seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Personality dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh *personality* terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung?
3. Seberapa besar fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung?
4. Seberapa besar kompetensi, *personality* dan fasilitas kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan berdasarkan isu yang dipaparkan pada latar belakang serta pertanyaan penelitian, yang mencakup aspek-aspek berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
2. Menguji signifikansi pengaruh parsial *personality* terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
3. Menguji signifikansi pengaruh parsial fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
4. Menguji signifikansi pengaruh kompetensi, *personality* dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah kajian pada bidang SDM dan pemahaman tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja PNS serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi, pengelolaan kepribadian serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan referensi dalam pengambilan kebijakan dan pembinaan kepegawaian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut ini disajikan sebagai landasan konseptual dan empiris. Kajian ini membantu dalam menentukan *research gap* serta memperkuat argumentasi teoritis yang mendukung hipotesis :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	
1	Peneliti	Ambar Sari Wulele, Nasrul dan Asraf (2024)
	Judul Penelitian	"Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat."
	Metode Penelitian	Pendekatan Kuantitatif dengan Analisis Regresi
	Hasil Penelitian	"Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat."
	GAP Penelitian	Penelitian sebelumnya berfokus pada kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada variabel yang berbeda yaitu kompetensi, <i>Personality</i> dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja
2	Peneliti	Farid Hidayat, Suwandi, Roberto Akyuwen (2022)
	Judul Penelitian	"Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara."
	Metode Penelitian	Pendekatan Kuantitatif Asosiatif dengan analisis SEM
	Hasil Penelitian	Penempatan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, sedangkan beban kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja

No	Keterangan	
		tidak berpengaruh
	GAP Penelitian	Penelitian terdahulu mencari hubungan atau korelasi antar variabel sedangkan penelitian ini menguji hubungan sebab-akibat antar variabel
3	Peneliti	Jalal Rajeh Hanayshaa, Fayeze Bassam Shriedeh, Mohammad In'airat (2023)
	Judul Penelitian	<i>"Impact of classroom environment, teacher competency, information and communication technology resources, and university facilities on student engagement and academic performance."</i>
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa kompetensi guru dan sumber daya TIK memiliki efek positif pada kinerja akademik dan akademik dan keterlibatan siswa. Selain itu, lingkungan kelas dan fasilitas universitas ditemukan sebagai prediktor yang signifikan terhadap kinerja akademik dan keterlibatan. Akhirnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan siswa keterlibatan siswa memediasi hubungan antara faktor-faktor yang disebutkan dan kinerja akademik.
	GAP Penelitian	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel yang diteliti. Variabel penelitian sebelumnya adalah Fasilitas universitas, kompetensi pengajar, lingkungan kelas, sumber daya teknologi komunikasi sebagai variabel independen, dan keterlibatan mahasiswa sebagai variabel moderasi serta kinerja akademik (variabel dependen) sedangkan variabel penelitian ini adalah Kompetensi, kepribadian, fasilitas kerja (variabel independen); kinerja pegawai (variabel dependen)
4	Peneliti	Favian Dian Pratama, Sudarwati, Raisa Aribatul Hamidah (2023)
	Judul Penelitian	"Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo."
	Metode Penelitian	Penelitian kuantitatif deskriptif, teknik analisis linier berganda
	Hasil Penelitian	Kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Keterangan	
		terhadap kinerja karyawan di Departemen Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo
	GAP Penelitian	Penelitian sebelumnya meneliti apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan penelitian ini meneliti seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
5	Peneliti	Sri Indrastuti (2021)
	Judul Penelitian	”Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.”
	Metode Penelitian	Kuantitatif deskriptif
	Hasil Penelitian	1. Kepribadian Berpengaruh Signifikan positif terhadap 2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima” Diterima. 3. Kepribadian dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Raba Bima.” Diterima.
	GAP Penelitian	Penelitian terdahulu meneliti Kompetensi Karyawan sebagai Variabel Intervening, sedangkan Kompetensi pada penelitian ini sebagai Variabel Independen

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Gap penelitian diatas, Novelty penelitian ini secara eksplisit adalah menguji kombinasi tiga variabel independen yaitu Kompetensi, *Personality* dan Fasilitas Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja yang diukur dalam satu model regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, yang mana hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang hanya menguji ada atau tidaknya pengaruh atau korelasi dan menguji salah satu atau beberapa variabel independen.

2.2 Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

”Kinerja adalah konsep yang sering digunakan dalam bidang manajemen dan diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja seseorang” (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Kinerja merupakan hal penting yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau instansi. Ketika pegawai atau karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka perusahaan atau instansi tersebut akan lebih mampu mencapai target yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2019:94), ”kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan memanfaatkan kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang tersedia”. Tingkat pencapaian ini diukur berdasarkan perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan selama periode tertentu sesuai tanggung jawab pegawai. Sementara itu, Riani (2011:139) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada kualitas capaian kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, didasarkan pada sejauh mana individu tersebut telah menyelesaikan tugas yang sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson *et al* (2012) dalam Chairunnisah (2021), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Individu

Aspek ini mencakup kemampuan dan keterampilan (kompetensi), latar belakang serta karakteristik demografis. Kemampuan dapat bersifat mental maupun fisik, sedangkan latar belakang berkaitan dengan pengalaman dan kondisi keluarga. Sementara itu, faktor demografis meliputi usia, jenis kelamin dan etnis.

2. Faktor Psikologis

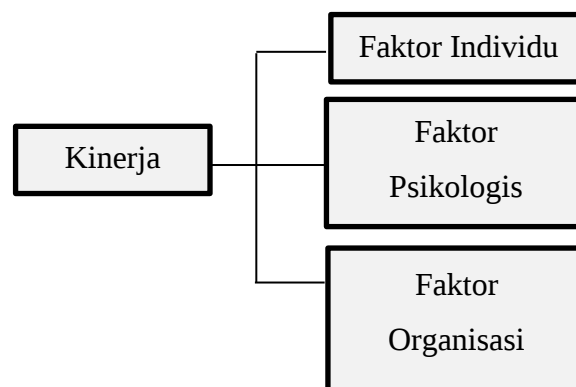
Faktor psikologis terdiri dari lima komponen, yaitu pemahaman, sikap (*attitude*), kepribadian (*Personality*), proses belajar dan semangat kerja. Persepsi menentukan bagaimana individu memandang tugas dan lingkungannya. Sikap dan kepribadian berpengaruh pada cara mereka berinteraksi dengan pekerjaan maupun rekan kerja. Sementara itu, pembelajaran dan motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kompetensi dan performa.

3. Faktor Organisasi

Dari aspek organisasi, kinerja dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi dan *job design*. Kepemimpinan yang efektif, penghargaan yang adil serta struktur organisasi yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja. Begitu pula dengan *job design* yang akan menciptakan kepuasan kerja dan hasil kinerja yang optimal.

Berikut ini adalah kerangka tiga kelompok faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu :

Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja (Gibson et al. 2012)



Sumber: Gibson et al. (2012)

2.2.3. Unsur – Unsur Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa aspek berikut (Hasibuan, 2002):

a. Kesetiaan

Kesetiaan mencerminkan komitmen dan kesanggupan seorang pegawai untuk mematuhi, melaksanakan serta memahami tanggung jawab yang diberikan. Pegawai dianggap memiliki loyalitas apabila ia mengerjakan tugas dengan penuh kesungguhan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil aktual yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi keterampilan, pengalaman, kemampuan spesifik, serta kecakapan teknis pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam organisasi.

c. Kreativitas

Kreativitas merefleksikan kapasitas kognitif seorang pegawai untuk mengembangkan dan menghasilkan ide, potensi, serta inovasi baru.

d. Kerja Sama

Kerja sama tercermin dari kesediaan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan kerja lain sehingga hasil pekerjaan dapat lebih optimal.

e. Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang juga menjadi tolok ukur peningkatan kinerja.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab didefinisikan sebagai kapabilitas esensial seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan kepadanya dengan mutu yang optimal dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.4. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kuantitas

Merupakan perbandingan antara jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai dengan standar beban kerja yang telah ditentukan organisasi. Indikator ini menilai sejauh mana pegawai mampu memenuhi target volume kerja yang dipersyaratkan.

2. Kualitas

Berfokus pada mutu hasil kerja, bukan hanya jumlahnya. Aspek kualitas mencakup ketelitian, akurasi, kerapian dalam menyelesaikan tugas, keterampilan dalam menggunakan serta merawat peralatan, dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Menggambarkan kemampuan pegawai dalam menggunakan jam kerja secara efektif sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi.

4. Tingkat Kehadiran

Indikator ini menilai konsistensi kehadiran pegawai di tempat kerja. Tingkat absensi yang tinggi di bawah standar akan berdampak pada rendahnya kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5. Kerjasama

Mengukur kemampuan pegawai dalam menjalin kolaborasi dengan rekan kerja maupun tim. Semakin baik keterlibatan pegawai dalam kerja sama, semakin besar pula peluang keberhasilan dalam mencapai target yang ditetapkan.

2.3 Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat dipahami sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta sikap khusus yang melekat pada suatu profesi dan menjadi ciri khas seorang profesional (Chairunnisah et al., 2021).

Menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (dalam Chairunnisah et al., 2021), kompetensi mencerminkan karakteristik individu berupa sikap, perilaku, kemauan, dan kemampuan yang relatif konsisten ketika menghadapi berbagai situasi kerja. Kompetensi terbentuk melalui perpaduan antara kepribadian, konsep diri, motivasi internal, kemampuan berpikir konseptual, dan kapasitas pengetahuan.

Siagian (dalam Chairunnisah et al., 2021) menegaskan bahwa kompetensi merupakan perilaku atau tindakan yang dapat diukur melalui kombinasi aspek pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan itu, Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, dikutip Chairunnisah et al., 2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah kualitas personal yang dimiliki individu dan berkorelasi dengan hasil yang dicapai dalam pekerjaannya.

Wibowo (dalam Chairunnisah et al., 2021) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan dalam tugas atau pekerjaan, serta diperkuat oleh sikap kerja sesuai dengan tuntutan jabatan.

Sementara itu, Miller et al. (dalam Hutapea & Thoha, 2008:3) membagi kompetensi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Kompetensi teknis

Mengacu pada kemampuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, yakni pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki untuk menjalankan tugas secara efektif. Kompetensi ini berfokus pada tanggung jawab, tantangan, dan target kerja yang perlu dicapai agar kinerja optimal..

2. Kompetensi perilaku

Menjelaskan perilaku yang diharapkan dari seorang individu agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Aspek ini menekankan pada cara seseorang bertindak dan bersikap dalam konteks pekerjaannya.

2.3.2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam chairunnisah (2021), ada lima kompetensi utama yang mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu:

1. Motif (motives), yaitu hasrat atau pemikiran yang konsisten dan mendorong seseorang untuk bertindak agar mewujudkan hal yang diinginkannya.
2. Watak (traits), yaitu ciri-cir mental atau pola respons yang stabil dari seseorang ketika menghadapi reaksi kognitif, beban kerja, kondisi lingkungan atau data tertentu.
3. Konsep diri (self concept), yaitu merupakan sistem nilai tinggi yang dipegang teguh, mencerminkan pandangan seseorang tentang dirinya, cita-cita masa depannya atau sikapnya terhadap kejadian di sekitarnya.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu wawasan yang bermakna dan relevan yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang atau subjek tertentu.
5. Keterampilan (skill), yaitu kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, baik yang bersifat maupun mental.

2.3.3. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja, menurut Wibowo (2016) yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge) merujuk pada informasi faktual dan pemahaman spesifik yang telah dikuasai oleh pegawai.
2. Keterampilan (skill) adalah kapabilitas penting yang wajib dimiliki setiap karyawan agar mampu melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara optimal.
3. Perilaku (attitude) adalah pola tindakan atau respons seorang karyawan dalam mengimplementasikan peran dan tanggung jawab kerja.

2.4 *Personality*

Kepribadian merupakan salah satu aspek penting yang digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawai, karena kepribadian seseorang memengaruhi hasil kerjanya. Kepribadian menjadi dasar dari perilaku individu, yang mencerminkan sikap dan tindakannya dalam berinteraksi serta berpikir di lingkungan organisasi. Kepribadian ini biasanya tercermin dalam kehidupan sehari-hari pegawai, terutama dalam cara mereka merespons dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut juga dapat terlihat dalam interaksi di tempat kerja, seperti cara bersosialisasi, berbicara dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan (Chairunnisah et al., 2021).

2.4.1. *Definisi Personality*

Menurut Gibson et al. (2012), kepribadian (*Personality*) merupakan seperangkat kecenderungan serta karakteristik individu yang memengaruhi kesamaan maupun perbedaan perilaku antar orang. Ada individu yang menunjukkan perhatian tinggi terhadap kualitas hasil kerjanya, sementara sebagian lainnya kurang peduli. Ada pula yang cenderung pasif, sedangkan yang lain bersikap sangat agresif. Dengan demikian, tata krama dan cara seseorang bertindak maupun berinteraksi pada dasarnya merupakan cerminan dari kepribadian yang dimilikinya.

McShane dan Glinow (2008) mendefinisikan kepribadian (*Personality*) sebagai berikut: “The relatively stable pattern of behaviors and consistent internal states the explain a person behavioral tendencies”. Maksudnya adalah kepribadian merupakan pola atau sekumpulan dari perilaku dan keadaan konsistensi psikologis yang relatif stabil yang menjelaskan kecenderungan seseorang berperilaku.

2.4.2. Unsur *Personality*

Menurut McShane dan Glinow (2008), *Personality* memiliki dua unsur yaitu (Chairunnisah et al., 2021):

1. Kepribadian internal

Ciri kepribadian internal meliputi pikiran (thoughts), nilai-nilai (values), dan karakteristik genetic (sifat-sifat) disimpulkan dari perilaku yang dapat diamati.

2. Kepribadian eksternal

Ciri-ciri kepribadian eksternal adalah perilaku yang dapat diamati, yang diandalkan untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang. Sebagai contoh: kita bisa melihat orang yang ekstraversi yakni cara seseorang berinteraksi dengan orang lain.

2.4.3. Indikator *Personality*

Sebagaimana ditunjukkan dalam kajian literatur, terdapat banyak dimensi kepribadian yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan seseorang. Peneliti organisasi menyebut bahwa ada lima dimensi kepribadian atau faktor yang digunakan untuk menggambarkan sebagian besar kepribadian manusia. Yang disebut sebagai “Lima Besar” (Big Five) (Gibson, James L. Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., Konopaske, 2011):

1. *Conscientiousness* (Ketekunan)

Yaitu, Perilaku seseorang yang rajin, tekun, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan orang yang malas, tidak terorganisir, dan tidak dapat dipercaya. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat ketekunan yang tinggi biasanya mempunyai motivasi tinggi dan berkinerja baik dalam berbagai jenis pekerjaan.

2. *Extraversion–Introversion* (Ekstraversi–Introversi)

Yaitu, Tingkat di mana seseorang bersifat ramah, suka bergaul, dan tegas, dibandingkan dengan sifat pemalu, pendiam, dan penakut. Penelitian melaporkan bahwa orang ekstrover cenderung berkinerja baik dalam pekerjaan penjualan dan manajemen, berhasil dalam

program pelatihan, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan.

3. *Agreeableness* (Kesesuaian)

Yaitu, Tingkat kemampuan bekerja sama dengan orang lain melalui sikap saling percaya, hangat, dan kooperatif. Orang dengan skor rendah pada dimensi ini cenderung dingin, tidak sensitif, dan antagonis. Sebaliknya, individu dengan skor tinggi dalam kesesuaian cenderung menjadi rekan kerja yang baik, lebih mudah bergaul dengan kolega, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Pekerjaan yang membutuhkan karakteristik ini meliputi layanan pelanggan, penjualan, auditing, keperawatan, pengajaran, dan pekerjaan sosial.

4. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional)

Yaitu, Kemampuan seseorang dalam menghadapi stres dengan tetap tenang, fokus, dan percaya diri, dibandingkan dengan sifat yang tidak aman, cemas, dan depresi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stabilitas emosional dan ketekunan yang tinggi (kepribadian yang "kuat") cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dan lebih mungkin untuk tetap bertahan di organisasi.

5. *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap Pengalaman)

Yaitu, Rentang kecenderungan individu terhadap hal yang baru. Individu yang memiliki sifat terbuka (*openness to experience*) biasanya menunjukkan perilaku yang kreatif, rasa ingin tahu yang tinggi, dan memiliki kepekaan artistik, dibandingkan dengan individu yang berpikiran tertutup. Orang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung sukses dalam pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan perubahan yang berkelanjutan. Sebagai contoh, individu yang menciptakan efek khusus spektakuler untuk film beranggaran besar (seperti Avatar) membutuhkan tingkat keterbukaan yang tinggi pada dimensi kepribadian ini.

2.5 Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2010), Fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dimanfaatkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka, yang bertujuan untuk mempermudah serta mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan. Keberadaan fasilitas kerja berperan penting, baik bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Sarana dan prasarana diperlukan untuk membantu aktivitas sehari-hari dan sebagai salah satu syarat tercapainya tujuan perusahaan. Fasilitas tersebut memiliki berbagai bentuk, jenis, dan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional serta kemampuan finansial perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018), fasilitas berasal dari bahasa Belanda "faciliteit", yang berarti prasarana atau sarana yang digunakan untuk mempermudah pelaksanaan suatu tugas. Dalam praktiknya, fasilitas kerja memainkan peran signifikan dalam mendukung kelancaran aktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan, sekaligus sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan juga nyaman. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penunjang utama dalam upaya perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.5.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2010:19), fasilitas mencakup alat maupun perlengkapan kerja dan layanan yang berfungsi membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Albert Koyong (2011:11) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung kinerja mereka dalam memenuhi kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa fasilitas kerja meliputi seluruh peralatan, bahan, lingkungan kerja, metode, serta pengaturan kerja

baik secara individu maupun kelompok. Keberadaan fasilitas kerja di suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan perusahaan karena berfungsi sebagai sarana yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan. Setiap perusahaan memiliki fasilitas kerja dengan bentuk, jenis, dan kegunaan yang beragam. Semakin besar aktivitas perusahaan, biasanya semakin lengkap pula fasilitas dan sarana penunjang yang disediakan guna mendukung kelancaran kegiatan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

2.5.2. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan karyawan untuk mempermudah penyelesaian tugas sehari-hari. Bentuk dan jenis fasilitas kerja dapat berbeda-beda di setiap perusahaan, bergantung pada jenis usaha dan skala perusahaan tersebut.

Menurut Sofyan (2004:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan merupakan sarana utama yang digunakan untuk mendukung proses produksi atau pekerjaan. Mesin dan peralatan ini secara langsung berhubungan dengan efektivitas serta efisiensi kerja, misalnya mesin cetak, mesin produksi, komputer, atau perangkat teknis lainnya.
2. Prasarana merupakan Segala bentuk sarana pendukung yang tidak habis dipakai dan bersifat permanen untuk menunjang kelancaran operasional perusahaan. Contohnya jaringan listrik, saluran air, jalan akses, telepon, internet, dan fasilitas penunjang lain yang memungkinkan kegiatan kerja berjalan lancar.
3. Perlengkapan kantor merupakan Alat-alat penunjang administrasi yang digunakan sehari-hari di lingkungan kerja, baik habis pakai maupun tidak habis pakai. Misalnya meja, kursi, lemari arsip, papan tulis, kalkulator, alat tulis kantor, dan komputer untuk administrasi.
4. Peralatan inventaris adalah semua barang inventaris yang dimiliki perusahaan dan tercatat secara administratif sebagai aset, biasanya

memiliki masa manfaat cukup lama. Contohnya AC, proyektor, lemari besi, mesin fotokopi, atau alat laboratorium.

5. Tanah dan bangunan Merupakan aset tetap yang sangat penting, berupa lahan dan gedung tempat kegiatan usaha berlangsung. Contohnya lahan pabrik, gedung kantor, gudang, laboratorium, ruang kelas (bila di perguruan tinggi), dan bangunan penunjang lainnya.
6. Alat transportasi adalah kendaraan yang digunakan perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja, baik untuk distribusi, mobilitas pegawai, maupun operasional harian. Contohnya mobil dinas, truk angkut, motor operasional, atau bus karyawan.

2.5.3. Indikator Fasilitas Kerja

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya tanpa adanya alat kerja. Alat kerja ini umumnya dibagi menjadi dua kategori:

a. Alat kerja manajerial

Merupakan seperangkat regulasi formal yang memberikan otoritas dan kekuasaan kepada manajemen untuk menjalankan tugasnya. Dengan adanya otoritas tersebut, manajemen dapat melaksanakan fungsi memimpin, mengatur, mengarahkan, serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan pegawai.

b. Alat kerja operasional

Alat kerja operasional Adalah semua perlengkapan atau benda yang dipakai secara langsung dalam proses produksi. Contohnya termasuk peralatan kantor seperti mesin tik, mesin fotokopi, kalkulator, hingga komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan, meskipun tidak dipakai langsung dalam proses produksi. Beberapa di antaranya meliputi:

- a. Bangunan beserta sarana penunjangnya, seperti jalan, selokan, pasokan air bersih, sistem pembuangan air kotor, serta area parkir.

- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang nyaman dengan penataan (layout) yang efektif.
 - c. Penerangan yang memadai.
 - d. Perabot kantor, meliputi meja dan kursi kerja, meja kursi tamu, lemari berbagai jenis dan fungsi, meja serbaguna, dan berbagai furnitur lain yang dibutuhkan.
 - e. Sarana komunikasi seperti telepon, teleks, serta kendaraan bermotor yang digunakan untuk keperluan operasional, misalnya kurir atau antar jemput karyawan.
 - f. Perangkat penunjang kenyamanan ruangan, misalnya kipas angin dan pendingin udara (AC).
 - g. Peralatan rumah tangga kantor, seperti perlengkapan memasak, mencuci, membersihkan, hingga peralatan pecah belah.
3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan sarana yang dimanfaatkan karyawan untuk kepentingan sosial mereka. Contoh fasilitas ini antara lain tempat tinggal atau asrama bagi pegawai lajang, rumah dinas, rumah jabatan, hingga kendaraan dinas. Namun, ketersediaan fasilitas ini sering kali terbatas baik dari segi jumlah maupun kualitas. Oleh karena itu, pengaturan yang adil dan objektif sangat diperlukan agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi maupun karyawan.

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju (Sugiyono, 2011). Kendala dalam peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang belum optimal, kepribadian yang kurang sesuai dengan lingkungan kerja, serta fasilitas kerja yang belum memadai.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel independen, yaitu kompetensi (X1), kepribadian atau *Personality* (X2), dan fasilitas kerja (X3), terhadap

variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Setiap variabel memiliki kontribusi masing-masing terhadap kinerja pegawai, namun juga dapat membentuk efek simultan yang saling memperkuat atau melengkapi, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dipandang sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Kompetensi berperan sebagai elemen fundamental dalam mendukung kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup integrasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Richard E. Boyatzis yang dikutip dalam Sudarmanto (2015:46), kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat karakteristik yang terkait dengan kinerja unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan. Sementara itu, McClelland dalam Rivai (2009:299) menjelaskan kompetensi sebagai ciri mendasar yang dimiliki individu dan berpengaruh langsung atau mampu memprediksi kinerja dengan sangat baik. Tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan kualitas kinerja yang dihasilkan; semakin tinggi kompetensi individu, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai.

2) Hubungan *Personality* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge (2015: 84), Model Lima Besar (Big Five Model) merupakan sebuah penilaian kepribadian yang mencakup lima dimensi dasar yaitu ekstrasversi (extraversion), keramahan (agreeableness), kehati-hatian (conscientiousness), stabilitas emosional (emotional stability), dan keterbukaan pada pengalaman (openness to experience). Lima dasar ini mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia.

Personality merupakan salah satu aspek untuk menilai kinerja pegawai. Faktor *Personality* individu mempengaruhi perilaku dan

kinerja pegawai di tempat kerja. Hasil penelitian Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, dan Hendra Tawas (2018) menyatakan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik kepribadian pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya.

3) Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja yang memadai, baik berupa sarana fisik maupun infrastruktur digital, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih nyaman dan efisien. Fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan akurat. Dampak positifnya adalah pegawai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas dan kuantitas fasilitas yang disediakan oleh instansi/perusahaan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

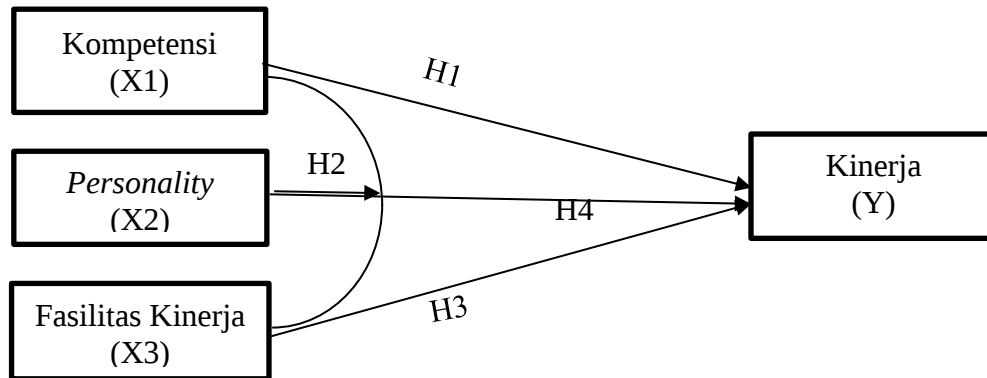
4) Hubungan Kompetensi, *Personality* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ketiga variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah. Kompetensi yang tinggi akan lebih bermanfaat jika didukung oleh kepribadian yang positif dan fasilitas kerja yang memadai. Sebaliknya, meskipun seseorang memiliki kompetensi tinggi, tanpa kepribadian yang mendukung atau fasilitas yang cukup, kinerja optimal sulit dicapai.

Hubungan ini mencerminkan pendekatan sistemik, di mana ketiga faktor saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang ideal. Dalam kerangka Gibson et al. (2012), kompetensi berada pada ranah faktor individu, *Personality* termasuk dalam faktor psikologis, dan fasilitas kerja merupakan bagian dari faktor organisasi. semuanya secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai.

Visualisasi kerangka berpikir disajikan dalam diagram berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono (2016)

2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
- H2. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
- H3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.
- H4. Kompetensi, *Personality*, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan eksplanatori. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel, sedangkan pendekatan kausal digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (kompetensi, personality dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (Sugiyono, 2009).

Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu. Penelitian ini bersifat ex-post facto karena peneliti tidak memberikan perlakuan khusus melainkan hanya mengamati hubungan antar variabel berdasarkan data yang tersedia (Sugiyono, 2009).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek darimana data diperoleh (Arikunto, 2006). Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu berupa manusia, artefak ataupun dokumen-dokumen (Sutopo, 2006). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2009) terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang digunakan dalam penelitian yang dikumpulkan secara langsung ke lapangan. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden (Asep Saepul Hamdi, 2012).

Data Primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui penyebaran kuisioner kepada responden, yaitu pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung. Instrumen kuisioner dirancang berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Asep Saepul Hamdi, 2012).

Data Sekunder berasal dari dokumen internal, seperti laporan rekapitulasi kompetensi pegawai, presensi dan laporan evaluasi kinerja tahunan. Data ini berfungsi sebagai pelengkap dan bahan pembandingan terhadap data primer.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Instrumen kuesioner disusun dalam format digital menggunakan Google Form, kemudian disebarakan kepada responden melalui email, WhatsApp dan formulir cetak.

Studi pustaka digunakan untuk memperkuat landasan teori melalui referensi dari buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian terdahulu yang relevan. Data diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, jurnal ilmiah, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan dalam pelaksanaan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga dapat berupa benda atau fenomena alam lainnya. Populasi tidak sekadar merujuk pada jumlah objek atau subjek yang diteliti, melainkan mencakup seluruh ciri dan sifat yang melekat pada objek atau subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Lampung yang berjumlah 113 orang. Populasi

tersebut mencakup pegawai dengan berbagai jabatan, unit kerja, dan masa kerja dengan distribusi populasi sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Distribusi Populasi Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik
Universitas Lampung Berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja**

No	Jabatan	Masa Kerja			Total
		< 5 Tahun	5-10 Tahun	> 10 Tahun	
1	Administrasi	4	11	23	37
	Usia 20 – 30	2			
	Usia 31 – 40		3	2	
	Usia 41 – 50		4	18	
	Usia 51 - 60	2	4	3	
2	Pranata Laboratorium	11	0	16	27
	Usia 20 – 30	6			
	Usia 31 – 40	2		6	
	Usia 41 – 50	2		5	
	Usia 51 - 60	1		5	
3	Teknisi	1	6	9	17
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40	1	2	2	
	Usia 41 – 50		4	4	
	Usia 51 - 60			3	
4	Petugas Kebersihan	1	18	9	28
	Usia 20 – 30	1			
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
5	Satpam	0	0	4	4
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
	JUMLAH				113

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan Fakultas Teknik

3.4.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Teknik ini digunakan karena populasi pegawai yang diteliti memiliki karakteristik yang heterogen seperti usia, jabatan, dan masa kerja yang secara potensial dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap

variabel-variabel penelitian, seperti kompetensi, kepribadian, fasilitas kerja, dan kinerja (Sugiyono, 2009).

Menurut Sugiyono (2009), *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan dapat dikelompokkan secara proporsional ke dalam strata-strata tertentu. Setiap strata bersifat homogen secara internal, tetapi berbeda antara satu strata dengan yang lainnya. Teknik ini dianggap lebih akurat dan representatif karena setiap kelompok penting dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terwakili dalam sampel.

Oleh karena itu, jenis kelamin, usia, jabatan dan masa kerja dipilih sebagai dasar stratifikasi karena (1) jenis kelamin dan usia dapat mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku individu; (2) jabatan berhubungan langsung dengan tingkat tanggung jawab, tugas; serta (3) ekspektasi kerja, yang secara logis memengaruhi persepsi dan masa kerja sebagai pengalaman pegawai terhadap kompetensi yang dibutuhkan, fasilitas yang tersedia serta hasil kinerja mereka. Pengelompokan berdasarkan jabatan dan masa kerja juga dianggap relevan dalam konteks organisasi birokrasi seperti instansi pemerintahan, di mana perbedaan jabatan mencerminkan segmentasi struktural yang signifikan (Sedarmayanti, 2017).

Dengan demikian, pengambilan sampel dilakukan secara acak dari masing-masing strata jabatan dan masa kerja, dengan jumlah sampel proporsional terhadap ukuran strata. Jumlah minimum sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dari total populasi sebanyak 113 pegawai.

Rumus Slovin dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat toleransi kesalahan (margin of error), biasanya 5% atau 0,05 dengan perhitungan:

$$n = \frac{113}{1+113(0,05)^2} = \frac{113}{1+0,2825} = \frac{113}{1,2825} \approx 88$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 88 orang. Menurut Sugiyono (2016),

Pembagian proporsi setiap strata dihitung dengan rumus: $Nh = \frac{nh}{n} \times N$,

dimana:

Nh = Proporsi strata h

nh = Jumlah anggota di strata h

N = total populasi

Dengan distribusi sampel berdasarkan hasil perhitungan diatas adalah:

Tabel 3.2 Distribusi Sampel

No	Jabatan	Masa Kerja			Total
		< 5 Tahun	5-10 Tahun	> 10 Tahun	
1	Administrasi	3	9	18	30
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
2	Pranata Laboratorium	9	0	12	21
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
3	Teknisi	1	5	7	13
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
4	Petugas Kebersihan	1	14	7	22
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
5	Satpam	0	0	2	2
	Usia 20 – 30				
	Usia 31 – 40				
	Usia 41 – 50				
	Usia 51 - 60				
	JUMLAH				88

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan Fakultas Teknik

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Interval dengan menggunakan Skala Likert sebagai instrumen penelitian. Skala interval adalah jenis skala yang mencakup karakteristik skala nominal (dapat dikategorikan) dan ordinal (memiliki tingkatan atau urutan), dengan tambahan karakteristik berupa jarak yang sama antara kategori, tetapi tanpa nilai nol mutlak (Sugiyono, 2009).

Skala Likert sering digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat individu terhadap suatu fenomena sosial yang telah ditentukan sebagai variabel penelitian. Variabel tersebut kemudian dirinci ke dalam indikator, yang menjadi dasar dalam menyusun item instrumen, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2009). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang dimodifikasi yaitu 4 poin, dengan menghilangkan kategori jawaban netral/ragu-ragu. Hal ini dimaksudkan untuk memaksa responden menentukan persepsi atau sikap bukan berdasarkan jawaban netral karena netral mempunyai arti ganda.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian dalam penelitian ini, nilai interval dan Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuesioner dengan menggunakan metode Mean Score Index (MSI). MSI adalah teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian atau preferensi responden terhadap suatu item atau pernyataan. Setelah data dikumpulkan, nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel akan dihitung, dan rata-rata tersebut akan dikonversikan ke dalam indeks persentase atau kategori untuk memudahkan interpretasi. Skor Penilaian jawaban responden disajikan dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Penilaian Jawaban Responden

Skala Likert				Skor
Variabel X1	Variabel X2	Variabel X3	Kinerja Y	
Tidak Sesuai	Tidak Pernah	Sangat Tidak Baik	Tidak Pernah	1
Kurang Sesuai	Jarang	Tidak Baik	Jarang	2
Sesuai	Sering	Baik	Sering	3
Sangat Sesuai	Sangat Sering	Sangat Baik	Sangat Sering	4

Sumber : diadaptasi dari skor kategori rating scale Sugiyono (2009)

Untuk setiap pernyataan, Responden diminta untuk memberikan tanggapan berdasarkan persepsi mereka terhadap setiap pernyataan yang disusun dalam kuesioner dan memilih salah satu dari tiga pilihan, yaitu kategori rendah yang mengindikasikan tingkat frekuensi yang rendah atau kualitas yang kurang baik, sedang yang mengindikasikan tingkat frekuensi yang sedang atau kualitas yang cukup baik, dan tinggi yang mengindikasikan tingkat frekuensi yang tinggi atau kualitas yang baik. Skor yang diperoleh dari setiap item digunakan untuk merepresentasikan tingkat intensitas sikap, persepsi, atau pendapat responden. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel yang diteliti.

3.6 Definisi Konseptual Variabel

3.6.1. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerja (Chairunnisah et al., 2021).

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja dalam penelitian ini menurut Wibowo (2016), yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya (Afrilyan, 2017).
2. Keterampilan (skill) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal (Afrilyan, 2017).
3. Perilaku (attitude) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan (Afrilyan, 2017).

3.6.2. Personality

Personality adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu (Gibson et al, 2012). Pada penelitian ini, yang menjadi indikator pada variabel ini adalah sebagai berikut:

1. Conscientiousness (Ketekunan)

Yaitu, Perilaku seseorang yang rajin, tekun, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan orang yang malas, tidak terorganisir, dan tidak dapat dipercaya. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan skor tinggi dalam ketekunan cenderung memiliki motivasi tinggi dan berkinerja baik dalam berbagai jenis pekerjaan.

2. Extraversion–Introversion (Ekstraversi–Introversi)

Yaitu, Tingkat di mana seseorang bersifat ramah, suka bergaul, dan tegas, dibandingkan dengan sifat pemalu, pendiam, dan penakut. Penelitian melaporkan bahwa orang ekstrover cenderung berkinerja baik dalam pekerjaan penjualan dan manajemen, berhasil dalam program pelatihan, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan.

3. Agreeableness (Kesesuaian)

Yaitu, Tingkat kemampuan bekerja sama dengan orang lain melalui sikap saling percaya, hangat, dan kooperatif. Orang dengan skor rendah pada dimensi ini cenderung dingin, tidak sensitif, dan antagonis. Sebaliknya, individu dengan skor tinggi dalam kesesuaian cenderung menjadi rekan kerja yang baik, lebih mudah bergaul dengan kolega, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Pekerjaan yang membutuhkan karakteristik ini meliputi layanan pelanggan, penjualan, auditing, keperawatan, pengajaran, dan pekerjaan sosial.

4. Emotional Stability (Stabilitas Emosional)

Yaitu, Kemampuan seseorang dalam menghadapi stres dengan tetap tenang, fokus, dan percaya diri, dibandingkan dengan sifat yang tidak

aman, cemas, dan depresi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stabilitas emosional dan ketekunan yang tinggi (kepribadian yang "kuat") cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dan lebih mungkin untuk tetap bertahan di organisasi.

5. Openness to Experience (Keterbukaan terhadap Pengalaman)

Yaitu, Rentang minat seseorang terhadap hal-hal baru. Individu yang terbuka bersifat kreatif, ingin tahu, dan memiliki kepekaan artistik, dibandingkan dengan individu yang berpikiran tertutup. Orang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung sukses dalam pekerjaan yang membutuhkan inovasi dan perubahan yang berkelanjutan. Sebagai contoh, individu yang menciptakan efek khusus spektakuler untuk film beranggaran besar (seperti Avatar) membutuhkan tingkat keterbukaan yang tinggi pada dimensi kepribadian ini.

3.6.3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja penting untuk diperhatikan oleh Perusahaan karena berfungsi sebagai sarana untuk mempermudah suatu pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Moenir, 2010).

Indikator Fasilitas kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja merupakan segala jenis barang atau benda yang digunakan dalam aktivitas pekerjaan, yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi, tetapi berperan dalam mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan sarana yang disediakan untuk pegawai dengan tujuan mendukung fungsi sosial mereka. Contohnya meliputi penyediaan mess, asrama bagi pegawai yang belum berkeluarga, rumah jabatan, rumah dinas, serta dalam beberapa kasus, kendaraan bermotor juga dapat dikategorikan sebagai fasilitas sosial.

3.6.4. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan mengandalkan keterampilan, pengalaman, serta komitmen dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2019).

Indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuantitas

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan

tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan

5. Kerjasama

Penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap konsep-konsep yang diteliti, sehingga dapat diukur secara kuantitatif. Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kompetensi (X1)	Kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya.	Pengetahuan (Knowledge)	1. Apakah latar belakang pendidikan Anda relevan dengan jabatan Anda saat ini? 2. Apakah pengetahuan yang Anda kuasai relevan dengan bidang pekerjaan Anda saat ini?
	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.	Keterampilan (Skill)	1. Apakah keahlian yang Anda miliki sesuai dengan bidang pekerjaan Anda saat ini?
	Tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.	Perilaku (Attitude)	1. Pada saat Anda berada dalam kondisi yang terdesak (misalnya tekanan waktu, target tinggi, atau masalah pribadi), apakah Anda tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja Anda?

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Personality (X2)	Tingkat ketelitian, kerapian, dan keandalan individu dalam bekerja.	Conscientiousness (Ketekunan)	1. Seberapa sering Anda menyusun rencana kerja secara terjadwal untuk memastikan kelancaran pelaksanaan proses administrasi tepat waktu?
	Tingkat kecenderungan individu dalam berinteraksi secara aktif atau pasif dengan lingkungan kerjanya	Extraversion–Introversion (Ekstraversi–Introversi)	1. Seberapa sering Anda merasa nyaman untuk memulai interaksi dengan rekan kerja atau mahasiswa di tempat kerja?
	Kemampuan individu dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.	Agreeableness (Kesesuaian)	1. Seberapa sering Anda mendahulukan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi dalam pekerjaan Anda? 2. Seberapa sering Anda berusaha untuk memahami dan bekerja sama dengan rekan kerja meskipun mereka tidak selalu memenuhi tanggung jawabnya?
	Kemampuan individu dalam mengelola stres dan tekanan kerja.	Emotional Stability (Stabilitas Emosional)	1. Seberapa sering Anda mampu mengelola dan mengendalikan perasaan negatif (marah, frustrasi, panik) di tempat kerja?
	Kesiapan individu dalam menerima hal-hal baru dan berinovasi di tempat kerja.	Openness to Experience (Keterbukaan terhadap Pengalaman)	1. Seberapa sering Anda mengeksplorasi ide-ide baru atau pendekatan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan Anda?
Fasilitas Kerja (X3)	Ketersediaan alat kerja yang digunakan dalam menunjang tugas karyawan.	Fasilitas Alat Kerja	1. Bagaimana kondisi, kualitas dan ketersediaan peralatan kantor (komputer, laptop, printer, scanner)/Peralatan laboratorium/peralatan kebersihan di tempat kerja Anda??

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
			2. Bagaimana kualitas dan kelancaran akses internet di area kerja Anda?
	Kelengkapan perlengkapan kerja yang mendukung kenyamanan dalam bekerja.	Fasilitas Perlengkapan Kerja	1. Bagaimana kondisi (seperti kelayakan dan kenyamanan) perlengkapan penunjang kerja Anda (contoh: meja, kursi, lemari, rak)?
	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan sosial karyawan.	Fasilitas Sosial	1. Apakah ketersediaan dan kualitas fasilitas keamanan, seperti CCTV di area parkir dan ruang kerja, sudah memadai dan berfungsi dengan baik? 2. Apakah kondisi kebersihan, sirkulasi udara, dan fasilitas pendingin seperti AC atau kipas angin di tempat kerja Anda tergolong baik dalam mendukung kenyamanan kerja?
Kinerja Pegawai (Y)	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.	Kuantitas	1. Seberapa sering Anda dapat menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan dalam periode waktu tertentu (misalnya, harian atau mingguan) sesuai dengan standar yang diharapkan?
	Tingkat ketelitian, kecermatan, dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.	Kualitas	1. Seberapa sering Anda menghasilkan pekerjaan dengan hasil akhir yang rapi, akurat, dan minim kesalahan?
	Efisiensi waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan perusahaan.	Pemanfaatan Waktu	1. Seberapa sering Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal?

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	Konsistensi kehadiran karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	Tingkat Kehadiran	1. Seberapa sering Anda hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan?
	Kemampuan individu dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan tim.	Kerjasama	1. Seberapa sering Anda terlibat aktif dalam bekerja sama dengan rekan tim atau unit lain?

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

3.8 Uji Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen bertujuan untuk memverifikasi bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur variabel yang diteliti (valid) dan memberikan hasil yang stabil serta dapat dipercaya (reliabel). Uji instrumen dilakukan melalui serangkaian pengujian metodologis yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. (Sugiyono, 2009).

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode statistika yang diaplikasikan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dari sebuah instrumen pengukuran. Prosedur ini penting untuk memverifikasi bahwa alat ukur yang telah dikonstruksi secara empiris benar-benar mampu mengukur konstruk teoretis yang menjadi sasarannya. Oleh karena itu, tujuan fundamental dari pengujian ini adalah untuk menetapkan kesahihan (validity) instrumen penelitian, seperti kuesioner, dalam metodologi ilmiah. (Sugiyono, 2009).

Validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan jenis validitas konstruk yang mengacu pada sejauh mana instrumen mengukur konstruk teoritis yang mendasarinya. Sebelum melakukan uji validitas, dilakukan uji coba sampel sebanyak 30 sampel. Kemudian dilakukan uji

validitas item pada instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = banyaknya sampel

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = jumlah total skor X

$\sum Y$ = Jumlah total skor Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y (Arikunto, 2006:170)

Uji validitas dilakukan melalui perbandingan nilai rhitung dan rtabel, dengan rumus rtabel yaitu $df = N - 2$ dimana N adalah jumlah sampel penelitian. Taraf signifikansi pada uji validitas ini adalah 0,05 dengan kriteria sebagai berikut (Darma, 2021):

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen pengukuran. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama (Sugiyono, 2009).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan SPSS 23.0 dengan teknik Cronbachs Alpha dengan kriteria alpha 0,60. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sedangkan sebaliknya apabila ditemukan nilai alpha atau R hitung $< 0,60$

maka instrumen variabel tersebut tidak reliabel (Priyatno,2013). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel
2. Jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka data dikatakan tidak reliabel

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan karakteristik data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan analisis yang lebih mendalam. Dalam analisis deskriptif, peneliti dapat menggunakan berbagai statistik, seperti rata-rata, median, modus, dan distribusi frekuensi serta persentase untuk menyajikan data secara ringkas dan informatif. Hasil dari analisis ini membantu peneliti memahami pola dan kecenderungan dalam data serta memberikan informasi dasar yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau untuk analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini, kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan positif sehingga responden diharapkan dapat menjawab secara konsisten. Semakin responden cenderung menjawab baik – sangat baik maka penilaian terhadap kompetensi, personality, fasilitas kerja dan kinerja semakin baik. Begitu juga sebaliknya. Semakin responden cenderung menjawab tidak baik – sangat tidak baik maka penilaian terhadap kompetensi, personality, fasilitas kerja dan kinerja semakin tidak baik.

Hasil dari pengolahan data dari pengukuran skala likert 1 – 4 poin, diolah untuk diinterpretasikan menjadi nilai rata-rata untuk menganalisis Variabel X dan Y, yang dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ skor}$$

$$Range = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa range adalah 0,75 maka interpretasi analisis deskriptif dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Interpretasi Analisis Deskriptif

No	Rentang Rata - rata	Interpretasi Variabel
1	1,00 – 1,75	Sangat tidak baik
2	1,76 – 2,50	Tidak baik
3	2,60 – 3,25	Baik
4	3,26 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: diolah dari Sugiyono (2016)

3.9.2. Analisis Statistik Inferensi

3.9.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat tertentu agar model regresi yang dihasilkan valid dan dapat diandalkan. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2017 : 108), Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi yang baik merupakan model regresi yang berdistribusi normal.

Menurut Latan dan Temalagi (2013 : 56), uji normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik berupa garfik histogram dan grafik P-P Plot. Untuk analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji one sample kolmogorov-smirnov. Residual berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 (Gunawan, 2019).

Dasar kriteria pengujian menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

- 1) Grafik histogram
 - a. Apabila berdistribusi normal maka histogram akan berbentuk seperti lonceng yang simetris
 - b. Apabila tidak berdistribusi normal maka histogram akan miring ke kiri atau miring ke kanan
- 2) Grafik P-Plot
 - a. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal
 - b. Jika titik- titik menyebar jauh dari garis diagonal, maka data yang digunakan berkontribusi tidak memenuhi asumsi normal.
- 3) Uji Kolmogorov-smirnov
 - a. Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
 - b. Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghozali dalam Gunawan (2019) cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan ketentuan jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 dan maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas adalah tidak membentuk pola. Jika varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Jika

varian berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Gunawan, 2019).

Uji Heteroskedastisitas dapat menggunakan uji:

a. Uji Korelasi Spearman

Uji korelasi ini menguji antara variabel absolut dari residual (error) dengan variabel independen (bebas) yang hasilnya dibandingkan dengan nilai signifikansi yang telah ditentukan, dengan analisis apabila nilai absolut residual regresi dengan variabel independen lebih besar dari nilai signifikansi maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 2012:406).

b. Uji Grafik Scatterplot

Untuk menentukan apakah suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji grafik scatterplot dengan analisis (Ghozali, 2013):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah lanjutan dari regresi linear sederhana artinya variabel bebas yang digunakan lebih dari satu (Sari et al., 2020).

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta (nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol)

b_1 = Koefisien regresi antara kompetensi dengan kinerja pegawai

b_2 = Koefisien regresi antara personality dengan kinerja pegawai

b_3 = Koefisien regresi antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai

x_1 = kompetensi

x_2 = personality

x_3 = fasilitas kerja

e = Error

3.9.2.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F dan uji R^2 .

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau pengujian parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikat

(Sari et al, 2020). Uji t dirumuskan sebagai berikut: $t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Uji t dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang digunakan adalah $df = (n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen.

Dasar untuk pengambilan simpulan dalam uji ini menurut Ghozali (2018) adalah

- a. Berdasarkan thitung dan ttabel sebagai berikut:
 - 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
 - 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).
- b. Berdasarkan signifikansi adalah:
 - 1) Jika nilai Sig. $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika nilai Sig. $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

- a. H_a : kompetensi (X1), personality (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara sparsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. H_0 : kompetensi (X1), personality (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara sparsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (sering disebut sebagai Uji Signifikansi Simultan atau Overall Model Fit) adalah prosedur inferensial yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi kolektif dari seluruh variabel independen dalam suatu model regresi. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah semua variabel prediktor (X) secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji F menilai apakah model regresi yang dibentuk secara keseluruhan layak digunakan untuk memprediksi variasi pada variabel terikat. Uji simultan dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Keterangan:

F = nilai uji F

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji F dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan sebesar $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) pembilang yang digunakan adalah $df1 = (k - 1)$ serta derajat kebebasan (*degree of freedom*) penyebut $df2 = (n - k)$ dimana n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen.

Dasar untuk pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) sebagai berikut:

- a. Berdasarkan f_{hitung} dan t_{tabel} sebagai berikut:
 - 1) Jika $f_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
 - 2) Jika $f_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak).
- b. Berdasarkan signifikansi adalah:
 - 1) Jika nilai $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika nilai $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

- a. H_a : kompetensi (X1), personality (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- b. H_0 : kompetensi (X1), personality (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Kurniawan dalam Sari, et al. (2020) berpendapat bahwa koefisien determinasi digunakan untuk memberikan petunjuk seberapa kuat variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Melalui uji koefisien determinasi dapat diukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Perhitungan uji koefisien determinasi berpedoman pada nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi.

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: :

R^2 = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Berikut kriteria pengujian yang digunakan dalam koefisien determinasi:

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi, personality dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Lampung maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai semakin baik, sesuai dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara umum, hasil tersebut didukung oleh penilaian positif responden sebesar 57,7% terhadap variabel kompetensi yang berarti bahwa kompetensi pegawai Fakultas Teknik baik.
2. Variabel Personality (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik personality maka kinerja pegawai pun akan semakin baik, sesuai dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa personality mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara umum, hasil tersebut didukung oleh penilaian positif responden sebesar 59,7% yang berarti bahwa personality pegawai Fakultas Teknik baik.
3. Variabel Fasilitas Kerja (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Fasilitas Kerja maka kinerja pegawai pun akan semakin baik, sesuai dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mempunyai signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara umum, hasil tersebut didukung oleh penilaian positif responden sebesar 59,8% yang berarti bahwa Fasilitas kerja pada Fakultas Teknik baik.

4. Ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi, Personality, dan Fasilitas Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis koefisien determinasi sebesar 89,2% yang menunjukkan pengaruh yang kuat dari Kompetensi, Personality, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi secara berkala dengan mengadakan pelatihan khususnya dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan unit kerja, seperti workshop, pelatihan komputer tingkat lanjut dan pelatihan website dan sejenisnya.
2. Dalam rangka meningkatkan aspek personality, perlu adanya program kegiatan secara rutin yang mendukung peningkatan soft skill dan budaya kerja positif yang menanamkan nilai-nilai etika, sikap positif dan kerjasama yang solid, seperti program mentoring dan coaching, *capacity building* dan evaluasi serta umpan balik dari kegiatan tersebut.
3. Penambahan fasilitas kerja seperti, scanner, printer, cctv pada lorong dan juga ruangan pegawai, perbaikan AC dan alat-alat perkantoran dan penunjang pembelajaran.
4. Pengembangan program berkelanjutan meliputi peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan, penguatan aspek kepribadian melalui pengembangan karakter, pengalokasian sumber daya yang memadai serta evaluasi dan monitoring secara berkala untuk menilai efektivitas dari program-program tersebut sesuai dengan hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Aswaja Pressindo *Living in the World That Is Fit for Habitation : CCI's Ecumenical and Religious Relationships*.
- Adji, Wilma Zuarko, and Windi Apriliani Ridwan. 2022. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut." *EKBIS (Ekonomi & Bisnis)* 10(1): 1–9. doi:10.56689/ekbis.v10i1.542.
- Agusria, Lesi, Fitantina Fitantina, Kholilah Kholilah, and Arraditya Permana. 2022. "The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Competence on Employee Performance." *International Journal of Business, Management and Economics* 3(4): 371–81. doi:10.47747/ijbme.v3i4.906.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- Billah, Arief, Ni Made Suci, and I Nengah Suarmanayasa. 2022. "Harmony Leadership and Personality on Employee Performance at Ganesha University of Education." *International Journal of Social Science and Business* 6(3): 326–34. doi:10.23887/ijssb.v6i3.45543.
- Boulton, C. A. (2020). Skills and competencies for the digital age: Preparing the workforce for Industry 4.0. *Journal of Education and Work*, 33(4), 365–380. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1776850>
- Busro, Muhammad. 2018. "Teori-Teori Manajemen SDM." *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*: 49–50.
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. *Kinerja Karyawan Teori Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., Konopaske, Rovert. 2011. "Organizations: Behavior, Structure, Processes." New York: McGraw-Hill 14(1): 1–642.
- Gunawan, I. (2019). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aks

- Hakim, Lukman, Dewi Yustiana, Siti Nur Soleha, Sari Handayni, and Ahmad Zainuddin. 2025. "Analisis Kepribadian , Kompetensi , Dan Semangat Kerja Terhadap." 4(2): 4322–35.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2012). Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamdiah, Hamdiah, Ahmad Firman, and Muhammad Salim Sultan. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang." *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO* 5(1): 1–13. doi:10.37476/massaro.v5i1.3417.
- Hanaysha, Jalal Rajeh, Fayez Bassam Shriedeh, and Mohammad In'airat. 2023. "Impact of Classroom Environment, Teacher Competency, Information and Communication Technology Resources, and University Facilities on Student Engagement and Academic Performance." *International Journal of Information Management Data Insights* 3(2): 100188. doi:10.1016/j.jjime.2023.100188.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrastuti, Sri. 2021. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi Kiat* 32(2): 98–107. doi:10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376.
- Kaliannan, Maniam, Darshana Darmalinggam, Magiswary Dorasamy, and Mathew Abraham. 2023. "Inclusive Talent Development as a Key Talent Management Approach: A Systematic Literature Review." *Human Resource Management Review* 33(1): 100926. doi:10.1016/j.hrmr.2022.100926.
- Koyong, A. (2011). Manajemen sarana dan prasarana kerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Latan, H., & Temalagi, A. S. (2013). Analisis multivariate teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). Human resource management (10th ed.). South-Western College Publishing.
- Manopo, Brayen, Lucky O. H. Dotulong, and Yantje Uhing. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(3): 944. doi:10.35794/emba.v10i3.43571.

- Mendrofa, Aktifman. 2023. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Komisi Pegawai Pemilihan Umum(Kpu) Kota Gunungsitoli." *Jurnal Suluh Pendidikan* 11(2): 245–51. doi:10.36655/jsp.v11i2.1250.
- Missy, Journal, Pada Dinas, Perpustakaan Daerah, and Dpad Kota. 2023. "Journal MISSY." 4.
- Moenir, H. A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nainggolan Zikriatul Ulya Neny Kusumadewi Dini Selasi Rr Sri Handari Wahyuningsih Roy Setiawan Dewi Andriani Ana Rusmardiana Sriantri Permata Abdullah Wahidayanti Devy Sofyanty Nastiti Edi Utami Baren Sipayung Hardiyanti Ridwan, Hermin R. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN IMPLEMENTASI PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Nuraeni, Nandan Limakrisna, Harits Hartoyo, and Diana. 2023. "Cyberloafing Mediation of The Big Five Personalities on the Performance of Generation Z Employees in the South Jakarta Region." *International Journal of Professional Business Review* 8(6): e02292. doi:10.26668/businessreview/2023.v8i6.2292.
- Nurahaju, Rini, and Nurul Sih. 2020. "Effect of Competencies and Personality on Employee Performance." *Research on Humanities and Social Sciences* 10(24): 53–58. doi:10.7176/rhss/10-24-07.
- Parashakti, Ryani Dhyan, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, and Acep Hadinata. 2020. "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector." *135(AicmbS 2019)*: 259–67. doi:10.2991/aebmr.k.200410.040.
- Pengembangan, D A N, Sumber Daya, and Manusia Terhadap. 2024. "KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KENDARI BARAT Besar Pada Era Globalisasi Dewasa Ini (Ramdani , 2023). Pada Tingkat Makro , " Human Capital " Bagi Organisasi , Baik Negeri Maupun Swasta (Nursaid et Al ., 2021). Pengelolaan Sumber Daya Organisasi (Ari." 4(2): 179–91.
- Prasteyo, Bambang, and Lina Miftahul Jannah. 2014. *Ebook Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Rangkuti, Agus Edy, Benadette Thasya, and April Yanti. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara." *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*: 553–64.

- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riani Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Graha Baru.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sobirin, Achmad. 2014. "Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja." *Manajemen Kinerja*: 1–67. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.5088&rep=rep1&type=pdf#page=81>.
- Soleh, Muhammad, Abd Halim, and Zuriani Ritonga. 2022. "The Effect of Individual Personality, Capabilities, Commitments and Work Facilities on Performance of Employees of the Regional Disaster Management Agency of Labuhanbatu Regency." *BIRCI-Journal* 5(1): 5061–73. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4208>.
- Sugiyono, S. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Revisi. Alfabeta, 53-70.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyat, Yayat, Alvianus Kristian Sumual, Nunik Yudaningsih, Dr. Aaltje Sofietje Pangemanan, MM, and Puput Wulandari. 2023. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science* 2(1): 51–61. doi:10.58812/jbmws.v2i1.195.
- Sulantara, I. Made, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani. 2020. "The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance." *European Journal of Business and Management Research* 5(5). doi:10.24018/ejbmr.2020.5.5.494.
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- Tsauri, Sofyan. 2013. 35 *Journal of Modern African Studies MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.