

Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya

Meiske Kristin Lumanauw

STIE Pancasetia Banjarmasin

Email: meiskelumanauw24@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to reveal and analyze the effect of competence on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya; (2) the effect of individual characteristics on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya; and (3) the effect of competence and individual characteristics simultaneously on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya. The research method used is a quantitative research method. The population in this research were all employees of CV. Bumi Kencana Jaya, amounting to 33 people. Given the relatively small population, which is below 100, all members of the population are taken as research samples, so the research is referred to as population research or census research. The data obtained from questionnaires were analyzed using multiple regression analysis to test the hypothesis. The research results indicated Competence has a positive and significant effect on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya; (Individual characteristics have no effect on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya. Competence and individual characteristics simultaneously have a significant effect on employee performance at CV. Bumi Kencana Jaya.

Keywords: Competence, Individual Characteristics, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; dan pengaruh kompetensi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bumi Kencana Jaya yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

©2022 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Walaupun manusia berada pada masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang suatu pekerjaan adalah suatu yang mulia, manusia tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi

dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human value*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi (Handoko, 2018).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesinmesin produksi uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia). Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan

organisasinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. Dan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi (Rivai dan Sagala, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sholehatusya'diah, 2017). Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Hasil penelitian Sholehatusya'diah (2017) dan Sumbogo (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Sha Pangendaheng (2018) dan Mogot (2019). yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Suhardi (2017) serta Afandi dan Supeno (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Samiran, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Research gap-1* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Research Gap-1
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

<i>Research Gap</i>	Isu/Penelitian	Temuan
<i>Gap-1</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sholehatusya'diah	Kompetensi

<i>Research Gap</i>	Isu/Penelitian	Temuan
mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.	(2017), Sumbogo (2017), Pangendaheng (2018), Mogot (2019). Suhardi (2017), Afandi dan Supeno (2016); Samiran, dkk. (2019).	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Beberapa Penelitian yang Dikembangkan untuk Jurnal Ini

Selain kompetensi, karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun baik kompetensi seorang karyawan, bila karyawan yang bersangkutan tidak memiliki karakteristik individu yang baik, maka kinerjanya tidak akan meningkat. Hasil penelitian Chadegani, *et.al.* (2015) dan Daryanto, *et.al.* (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Zulkarnaen (2017) dan Purba (2015) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil-hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Sumantri, *et.al.* (2017), Nizam, *et.al.* (2016) dan Syaifuddin (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Research gap-2* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
Research Gap-2
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

<i>Research Gap</i>	Isu/Penelitian	Temuan
<i>Gap-2</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Chadegani, <i>et.al.</i> (2015), Daryanto, <i>et.al.</i> (2015), Zulkarnaen (2017), Purba (2015).	Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumantri, <i>et.al.</i> (2017), Nizam, <i>et.al.</i> (2016), Syaifuddin (2017).	Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
---	---

Sumber: Beberapa Penelitian yang Dikembangkan untuk Jurnal Ini

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Definisi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (2016) dan Ruky (2015), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Definisi yang diajukan oleh Spencer dan Spencer (2016) dan (Ruky, 2015) ini menjelaskan bahwa dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada “Kriteria Pembanding” untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi memang benar memengaruhi baik atau buruknya unjuk kerja. Sesuatu karakteristik tidak dapat dikatakan sebagai kompetensi kecuali dia dapat meramalkan sesuatu yang berarti yang terjadi di dunia nyata. Sesuatu karakteristik yang tidak dapat membuat perubahan dalam kinerja bukanlah suatu kompetensi dan tidak dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang.

Definisi kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:4), yaitu: “Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kotler dan Armstrong (2016), menyatakan bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *Skill* dan kualitas individu. Sementara Watson Wyatt (Ruky 2015) mendefinisikan tentang kompetensi sebagai kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu (Hurriyati, 2018).

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, menurut Simamora (2015) menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori di atas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka

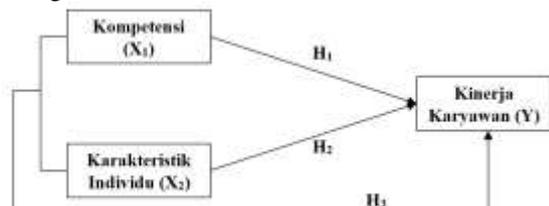
organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal.

Menurut Robbins (2015) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2015). Harsuko (2016) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seorang karyawan atau kelompok karyawan untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar:

- H₁ : Hipotesis Pertama
- H₂ : Hipotesis Kedua
- H₃ : Hipotesis Ketiga

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya
- H₂: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya
- H₃: Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel independen kompetensi dan karakteristik individu terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research* (Sugiyono, 2017), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2013).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan CV. Bumi Kencana Jaya, berlokasi di Jalan Pinus II No. 6E, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Jumlah karyawan perusahaan ini 33 orang yang terdiri dari 15 karyawan tetap, 12 karyawan kontrak dan 6 orang karyawan harian lepas. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu 33 orang, maka semua populasi diambil menjadi sampel. Penelitian yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel disebut penelitian populasi atau penelitian sensus (Sugiyono, 2017).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Cooper dan Schindler, (2017) menyatakan bahwa definisi operasional variabel penelitian merupakan penentuan *construct* dengan berbagai nilai untuk memberikan gambaran mengenai fenomena sehingga dapat diukur. *Construct* merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus

dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai nilai. Operasionalisasi variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi

Adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seorang karyawan untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Hutapea dan Toha, 2018). Indikatornya adalah:

- Pengetahuan
- Keterampilan
- Perilaku
- Pengalaman kerja

2. Karakteristik Individu

Karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu Hurriyati (2018). Indikatornya adalah:

- Keahlian
- Pendidikan, dan
- Pengalaman kerja
- Kemampuan beradaptasi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Robbins, 2015). Indikatornya adalah:

- Mutu kerja
- Kreativitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Kemandirian
- Kecepatan berpikir

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan kuesioner (instrumen penelitian) perlu diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji instrumentasi penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini terdapat 2 variabel independent yaitu kompetensi dan karakteristik individu serta 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Kompetensi
X₂ = Karakteristik Individu
α = Konstanta Regresi
β₁, β₂ = Koefisien Regresi

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan digunakan Uji-t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan Ho dan Ha

Ho : β₁ = 0 artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Ha : β₁ ≠ 0 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Level significance (α) = 0,05

Kriteria Pengujian

- Apabila signifikansi-t atau *p value* < α atau 0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
- Apabila signifikansi-t atau *p value* > α atau 0,05, maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (H₂)

Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan digunakan Uji-t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Level significance (α) = 0,05

Kriteria Pengujian

- (1) Apabila signifikansi-t atau *p value* < α atau 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
- (2) Apabila signifikansi-t atau *p value* > α atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya

Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan digunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1$ dan $\beta_2 = 0$ artinya kompetensi dan karakteristik individu secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

$H_a : \beta_1$ dan $\beta_2 \neq 0$ artinya kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Level significance (α) = 0,05

Kriteria Pengujian

- (1) Apabila signifikansi-F atau *p value* < α atau 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
- (2) Apabila signifikansi-F atau *p value* > α atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya kompetensi dan karakteristik individu secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompetensi (X_1) variabel karakteristik individu (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS dapat di kemumkan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Nilai Koefisien Korelasi	Batas Nilai Kritis	Validitas
Kompetensi (X_1)				
1	X1.1	0,700	0,30	Valid
2	X1.2	0,814	0,30	Valid
3	X1.3	0,814	0,30	Valid
4	X1.4	0,684	0,30	Valid
Karakteristik Individu (X_2)				
1	X2.1	0,652	0,30	Valid
2	X2.2	0,308	0,30	Valid
3	X2.3	0,405	0,30	Valid
4	X2.4	0,720	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1	0,752	0,30	Valid
2	Y2	0,639	0,30	Valid
3	Y3	0,571	0,30	Valid
4	Y4	0,676	0,30	Valid
5	Y5	0,628	0,30	Valid
6	Y6	0,651	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat bahwa indikator dari variabel kompetensi (X_1), variabel karakteristik individu (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi untuk semua butir pertanyaan > 0,30. Dengan demikian, menurut Ghazali (2012: 45), semua butir pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi (X_1) variabel karakteristik individu (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas variabel kompetensi (X_1), variabel karakteristik individu (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS terlihat hasil seperti Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Aspek Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis/ Standard	Reliabilitas
1	Kompetensi (X_1)	0,747		
2	Karakteristik Individu (X_2)	0,642	>0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,761		

Sumber: data diolah, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel kompetensi (X_1), variabel karakteristik individu (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) nilainya lebih besar dari nilai kritis/standard sebesar 0,6, maka dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel. Menurut kriteria Nunally dalam Ghozali (2012) hal tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi pengaruh kompetensi dan karakteristik individu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,558	4,605		2,944	,006
	X1	,784	,177	,719	4,418	,000
	X2	-,180	,383	-,076	-,469	,642

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,558 + 0,784X_1 - 0,180X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Karakteristik Individu

Persamaan model matematis di atas menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi lebih dominan daripada pengaruh karakteristik individu. Hal itu ditunjukkan dari koefisien regresi kompetensi yaitu 0,784 lebih besar dari koefisien regresi karakteristik individu yang bernilai -0,180.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan koefisien determinasi, dari harga R^2 . Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Hasil olah data SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,461	,425	2,56130

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tampilan output SPSS *model summary* atau tabel tersebut di atas, besarnya R^2 adalah 0,425 hal ini berarti 42,5% variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen kompetensi dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 57,5% (100%-42,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Kencana Jaya

Berdasarkan Tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau pvalue-nya adalah 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah positif 0,784, artinya hipotesis 1 dapat dibuktikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Sholehatusya'diah (2017) dan Sumbogo (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Sha Pangendaheng (2018) serta Mogot (2019) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Kencana Jaya

Berdasarkan Tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau pvalue-nya adalah 0.642 atau lebih besar dari 0.05 atau 5% dan koefisien regresi-nya adalah negatif 0,180 artinya hipotesis 2 tidak terbukti. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Sumantri, *et.al.* (2017), Nizam, *et.al.* (2016) dan Syaifuddin (2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Kencana Jaya

Hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dengan menggunakan Program SPSS *ver 15 for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Uji Silmutan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.101	2	84.051	12.812	.000 ^a
	Residual	196.808	30	6.560		
	Total	364.909	32			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi atau *p value*-nya adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 atau 5%, kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 3 dapat dibuktikan. Hasil ini mendukung penelitian Sholehatusya'diah (2017) dan Sumbogo (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Sha Pangendaheng (2018) serta Mogot (2019) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Chadegani, *et.al.* (2015) dan Daryanto, *et.al.* (2015) menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Zulkarnaen (2017) dan Purba (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan maupun *workshop*.
2. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Artinya perbaikan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Artinya upaya untuk meningkatkan kompetensi dan karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada perusahaan, karyawan maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Dalam merekrut karyawan disarankan agar CV. Bumi Kencana Jaya lebih memperhatikan kompetensi pelamar dari pada karakteristik individu.
2. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan disarankan agar CV. Bumi Kencana Jaya melakukan pelatihan atau *workshop* agar kompetensi karyawan semakin meningkat.
3. Bagi peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan membahas variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi dan Bambang Supeno. 2016. "The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Work Ethic and Performance". *International Journal of Business and Management*. Vol. 11. No. 5
- Chadegani, Arezoo Aghaei, Zakiah Muhammadiyah Mohamed dan Takiah Mohd Iskandar. 2015. "The Influence of Individual Characteristics on Work Ethic and Auditors' Intention to Report Errors". *Journal of Economics, Business and Management*. Vol. 3. No. 7
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. 2017. *Business Research Methods*. McGraw Hill. New York/
- Daryanto, Eka, Syaiful Sagala dan M. Badiran. 2015. "The Influence Of Individual Characteristics And Job Characteristics On Work Ethic and Job Satisfaction In Province Of North Sumatera". *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*. Vol. 5. Issue 1.

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, Riniwati. 2016. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hurriyati, Ratih. 2018. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta. Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2018. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta. Bandung.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna, 2018, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kotler, Philip dan Gary Amstrong. 2016. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung .
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2015. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mogot, Happy Y., 2019, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado”, *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1, p 881 – 890
- Nizam, Shahrul, Mohd Nur Ruzainy, Siti Sarah dan Siti Syafina. 2016. “The Relationship between Work Ethics and Individual Characteristic”. *The European of Social and Behavioural Science*.
- Pangendaheng, Stefanny Angelica, 2018, “Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah”, *AGORA* Vol. 6 , No. 1 , p 1-10
- Purba, A.W.D. 2016. “Semangat Hidup Penderita Kanker Ditinjau dari Optimisme, Dukungan Sosial dan Kepasrahan Kepada Tuhan”. *Jurnal Indigenous*. Vol 8. No 2.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2015. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta,
- Samiran, Endah Winarti HS dan Harnoto. 2019. “Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 47.
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley dan Sons, Inc. New York.
- Sholehatusya'diah, 2017, “Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang”, *eJournal Administrasi Negara* Volume 5, (Nomor 2), p 5789 -5802.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Spencer and Spencer. 2016. *Competence At Work: Model For Superior Peformance*. John Wiley And Sons, Inc
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suhardi, 2017, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau”, *Jurnal Benefita* 2 (1), p 55-71
- Sumantri, Brahmasari dan Mujanah, 2017. “The Effect of Individual Characteristics, Work Ethic, Competence and Quality of Work Life On Work Motivation, Intention to Leave and Employee Performance Outsourcing Manufacturing Company in East Java Province”. *Archives of Business Research*. Vol.5. No. 5
- Sumbogo, Ignatius Ario, 2017, “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT SWC”,

Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.2, No.3, p 331 – 340.

- Syaifuddin. 2017. “Analysis of the Effect of Individual Characteristics, Employees’ Competency and Organizational Climate on Work Ethic and Job Satisfaction and Employees’ Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia”. *Expert Journal of Business and Management*. Vol. 5. Issue 2
- Zulkarnaen, Wandy. 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan

Karakteristik Organisasi Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Divisi Telkom Flexi-Representative Office Bandung”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. V. No. 1

Profil Penulis

Dr. Meiske Kristin Lumanawuw, S.Sos., M.M,
STIE Pancasetia, Banjarmasin

Email: meiskelumanawuw24@gmail.com