

Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dhanarmas Concern

Puri Nur Aeni^{1*}, Mochammad Mukti Ali²

Universitas Indonesia Membangun

Penulis Korespondensi: Purinuraeni@student.inaba.ac.id^{1*},
mochammad.mukti@inaba.ac.id²

Article Information:

Received: June 23, 2025; accepted: June 29, 2025; published: June 30, 2025

Abstract

This research aims to analyze the influence of employee competence and individual characteristics on the performance of personnel at PT Dhanarmas Concern. Competence encompassing aspects such as knowledge, technical skills, and professional capabilities along with personal attributes like personality, motivation, and attitude, plays a vital role in shaping work productivity and output quality. The objective of this study is to measure the extent to which both competence and personal characteristics contribute to employee performance, whether jointly or individually. A quantitative research method was employed, supported by a survey technique. Data collection was carried out using a structured questionnaire distributed to 15 employees at PT Dhanarmas Concern. The selection of respondents was conducted using a simple random sampling method. In this study, employee competence and individual characteristics serve as independent variables, while employee performance functions as the dependent variable. To examine the correlation and effect between these variables, the data was analyzed using appropriate statistical techniques.

Keywords: Competence, Employee Performance, Individual Characteristics.

1. Pendahuluan

Memasuki era digital, banyak membawa berbagai transformasi dalam kehidupan. Dengan perkembangan teknologi, manusia berinteraksi secara luas di berbagai aspek kehidupan mereka. Setiap orang harus dapat mengikuti kemajuan teknologi yang semakin kompleks. menggunakan sumber daya manusianya sepenuhnya untuk mendukung kinerjanya. Menurut (Lumanauw, 2022) Suatu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Perlu juga ditentukan tingkat kompetensi berdasarkan SDM untuk menentukan tingkat kinerja ataupun pencapaian yang diantisipasi pada kategori baik ataupun rata-rata. Selain kompetensi, karakteristik individu pun mempunyai factor terhadap kinerja karyawan karena Individual sifat memiliki dampak yang sangat besar terhadap bagaimana seseorang berperilaku di tempat kerja. (Lamere et al., 2021).

Kinerja karyawan menjadi elemen fundamental dalam menjamin efektivitas operasional dan

Published by:

keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi. Dalam era transformasi digital yang dinamis, perusahaan tidak hanya dituntut untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kontribusi optimal melalui kinerja yang unggul. Kinerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dievaluasi dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati, di mana kontribusi individu diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku ([Zulkarnaen et al., 2024](#)).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi, yang mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja yang relevan dengan tuntutan organisasi. Kompetensi memainkan fungsi penting karena merupakan kapasitas dasar individu dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif ([Prayogo et al., 2024](#)). Di samping itu, karakteristik individu seperti motivasi, minat, nilai, dan persepsi terhadap lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam membentuk perilaku dan performa karyawan ([Wongkar et al., 2023](#)).

Individu dengan karakteristik yang sesuai akan lebih adaptif terhadap tekanan pekerjaan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam pencapaian target. Namun demikian, dalam praktiknya, belum banyak penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja, terutama pada konteks perusahaan skala menengah seperti PT Dhanarmas Concern. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi dan karakteristik individu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan dasar empirik bagi strategi pengembangan SDM yang lebih terarah.

2. Tujuan Pustaka

2.1 Manajemen SDM

Berlandaskan ([Mangkunegara, 2017](#)), manajemen tenaga kerja adalah rencana untuk pembelian, pengembangan, penyediaan, integrasi, perawatan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara eksplisit menggambarkan komponen SDM dengan mengatakan "bantuan orang lain". Akibatnya, pengertian ini sangat relevan dengan perspektif baru dalam manajemen SDM. Pengakuan bahwa sumber daya manusia (SDM) perlu dilibatkan dan diperankan untuk mencapai tujuan organisasi menunjukkan dan menunjukkan kedekatan ini ([Rachmawati et al., 2021](#)).

2.2 Kinerja Karyawan

Penamaan "kinerja" merupakan asal-usul dari kata "prestasi kerja", yang merujuk pada hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai. ([Saputro & Muttaqin, 2023](#)).

Kinerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dievaluasi dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati. Ketika seorang karyawan merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, maka secara alami akan melakukan lebih banyak ([Niken Annisa Zulkarnaen et al., 2024](#)).

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar kontribusi setiap karyawan pada perusahaan lewat pekerjaan, kualitas, dan sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan tetap berpegang pada etika, moralitas, integritas, dan kepatuhan hukum. ([Nurdin et al., 2024](#))

Performance adalah hasil kerja individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, yang ditentukan oleh waktu, keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan.

Menurut ([Hasibuan, 2022](#)) Berdasarkan definisi tersebut, bisa dikatakan bahwasannya kinerja ialah temuan yang dicapai, atau seorang pegawai melakukan pekerjaannya untuk kerangka waktu spesifik selaras dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang ditugaskan.

2.3 Kompetensi

Kompetensi pegawai didefinisikan dengan keahlian yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja berdasarkan kriteria atau ketentuan yang berlaku. ([Oktari & Siddiq, 2024](#)). Karena kompetensi mengacu pada kapasitas dasar individu dalam melaksanakan pekerjaan, maka kompetensi memainkan fungsi yang sangat penting. Kompetensi karyawan bisa meningkatkan potensi mereka serta memberikan dasar yang kuat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan tahapan perekrutan dengan seksama sebab, selain informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, amat penting untuk mengetahui bagaimana cara melamar untuk memenuhi standar pekerjaan ([Abdurokhim, 2020](#)).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Maka, organisasi harus fokus pada pengembangan SDM selain kinerja dan produktivitas yang konsisten lewat pembentukan personil yang berlandaskan kompetensi. ([Mulya et al., 2023](#))

2.4 Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dari individu lain. Semua orang memiliki karakteristik unik yang membedakannya satu sama lain. Namun, yang paling penting bagi perusahaan merupakan SDM. Untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi, orang-orang menyumbangkan waktu, keterampilan, serta daya cipta mereka. ([Lumanauw, 2022](#))

Semua orang memiliki perspektif, tujuan, persyaratan, serta kapasitas yang berbeda. Ini berdampak pada dunia kerja, bahkan jika 2 orang bekerja di perusahaan yang sama, tingkat kepuasan mereka satu sama lain berbeda-beda. ([Ramadhani et al., 2024](#))

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Judul Jurnal	Nama & Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil	
Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta)	Zaelani et al., 2024	Membahas hubungan antara karakteristik/lingkungan kerja dan kinerja	Menambahkan variabel budaya organisasi; tidak mengukur kepuasan kerja	Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
Pengaruh	Kalos et al.,	Sama-sama	meneliti	Tidak	Semua

Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network	2023	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	membahas apresiasi dan pengembangan karir	variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung	Nurazyka et al., 2024	Meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Tidak mengkaji apresiasi pimpinan dan variabel lain	Keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di The White Clover	Zahra, 2023	Sama-sama meneliti faktor organisasi terhadap kepuasan kerja	Variabel berbeda: beban kerja, kompensasi, motivasi	Motivasi signifikan, kompensasi tidak, beban kerja negatif signifikan
Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Akur Pratama	Prayogo et al., 2024	Mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja	Fokus pada kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel lain	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur secara objektif pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui instrumen kuesioner yang terstruktur.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dhanarmas Concern sebanyak 900

Published by:

orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 277 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling sederhana untuk memastikan bahwa seluruh populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran **kuesioner tertutup** berbasis skala Likert 5 poin (1 = “Sangat Tidak Setuju” sampai 5 = “Sangat Setuju”). Selain itu, teknik wawancara dan studi literatur digunakan sebagai pendukung untuk memperkaya pemahaman konteks data.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel utama yang digunakan:

- Kinerja Karyawan (Y): Meliputi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2017).
- Kompetensi (X1): Meliputi keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap (Mangkunegara, 2017)
- Karakteristik Individu (X2): Meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Mangkunegara, 2017)

Setiap indikator dijabarkan dalam item pertanyaan, dan total pernyataan mencapai 26 item.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap berikut:

1. Analisis Karakteristik Responden: Meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran demografis responden.
2. Analisa Jawaban Responden: Dilakukan tabulasi terhadap jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel.
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Uji t (Parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji F (Simultan): Untuk mengetahui pengaruh bersama antara X1 dan X2 terhadap Y.

Interpretasi Model Regresi: Berdasarkan koefisien konstanta dan signifikansi dari masing-masing variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase
Laki-laki	167	60,7%
Perempuan	110	39,3%
Total	277	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Published by:

Kebanyakan responden pada studi berikut ialah Laki-laki pada presentase 60,7% dan Perempuan 39,3%. Hasil analisis dapat dipengaruhi oleh ketidakseimbangan gender dalam PT Dhanarmas Concern.

4.1.2 Usia

Tabel 2 Usia Responden

Usia	Banyak Reponden	Presentase
18-25	100	36,6%
26-35	80	28,7%
36-45	55	19,7%
46-52	42	15,3%
Total	277	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh, kebanyakan reponden terdapat pada rentang usia 18-25 tahun yang mengelompokkan mereka ke dalam generasi Z (36,3%), berlanjut oleh responden yang rentang usia 26-35 tahun yang mengelompokkan mereka ke dalam generasi milenial (28,7%), responden usia 36-45 tahun yang mengelompokkan mereka ke dalam generasi X (muda) (19,7%), responden usia 46-52 tahun yang mengelompokkan mereka ke dalam generasi X/baby boomer muda. (15,3%)

4.1.3 Lama Bekerja

Tabel 3 Lama Bekerja Identitas Responden

Lama Bekerja	Banyak Responden	Presentase
Kurang dari 1 tahun	88	31,7%
1-2 tahun	110	39,7%
3-5 tahun	55	19,7%
Lebih dari 5 tahun	24	8,9%
Total	277	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Dari data yang ditampilkan, mayoritas responden dengan jumlah 110 orang (39,7%) yang berada pada masa kerja 1-2 tahun. Kelompok kedua sebanyak 88 orang (31,7%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Sementara itu, sebanyak 55 orang (19,7%) dengan rentang kerja antara 3-5 tahun. Kelompok minoritas berjumlah 24 orang (8,9%) dengan kurun waktu lebih dari 5 tahun bekerja. Secara keseluruhan, total yang diperoleh sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.

4.2 Analisa Jawaban Responden

4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4 Analisa Jawaban Variabel Kinerja

Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator/Pernyataan	Setuju (S+SS) %	Tidak Setuju (TS+STS) %
Kualitas Kerja	Berusaha menghasilkan pekerjaan dengan mutu	48%	52%

Published by:

Dimensi Kinerja Karyawan	Indikator/Pernyataan	Setuju (S+SS) %	Tidak Setuju (TS+STS) %
Kuantitas Kerja	Memenuhi standar yang ditetapkan oleh Perusahaan	41%	69%
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	30%	70%
	Dapat menyelesaikan sejumlah tugas dalam waktu yang telah ditentukan	42%	58%
Kendala Kerja	Dapat mengikuti instruksi pekerjaan dengan baik	57%	43%
	Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan	28%	72%
Sikap Kerja	Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan	72%	28%
	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	75%	25%
Rata-rata		49%	51%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

Secara keseluruhan, table diatas menunjukkan hasil tanggapan mengenai variable kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 49% yang setuju dan 51% yang tidak setuju. Kondisi ini memberikan kesan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan tidak mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang menghambat tercapainya kinerja yang maksimal yaitu, rendahnya kuantitas kerja karyawan, dimana 70% responden tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan 58% tidak setuju dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Tingginya ketergantungan dalam penyelesaian pekerjaan, dimana 72% responden tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan. Kualitas kerja yang belum memenuhi standar, dimana 69% responden tidak setuju bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan dan 52% tidak setuju dalam menghasilkan pekerjaan dengan mutu. Meski demikian, terdapat aspek positif pada dimensi sikap kerja dimana mayoritas responden (72-75%) setuju memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan menjaga interaksi yang harmonis dengan sesama karyawan maupun pimpinan. Hal ini bisa menjadi modal dasar untuk meningkatkan kinerja pada dimensi-dimensi lainnya melalui program pengembangan yang tepat.

4.2.2 Variabel Kompetensi

Tabel 5 Analisa Jawaban Variabel Kompetensi

Dimensi Kompetensi	Indikator/Pernyataan	Setuju (S+SS) %	Tidak Setuju (TS+STS) %
Keterampilan	Memiliki keterampilan yang memadai	40%	60%
	Keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	17%	83%
Pengetahuan	Memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya	55%	45%

Dimensi Kompetensi	Indikator/Pernyataan	Setuju (S+SS) %	Tidak Setuju (TS+STS) %
Peran Sosial	Berusaha memperbarui pengetahuan	60%	40%
	Peran dan tanggung jawab	63%	37%
	Peran sosial saya sebagai bagian dari tim kerja	47%	53%
Citra Diri	Memiliki pandangan positif terhadap kemampuan	43%	57%
	Merasa bangga dengan kontribusi	61%	39%
Sikap	Sikap yang positif terhadap tantangan	44%	56%
	Bertindak atau memberikan Solusi	70%	30%
Rata-rata		50%	50%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Data pada tabel menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi kompetensi secara umum tergolong dalam klasifikasi seimbang dengan persentase rata-rata 50% yang setuju dan 50% yang tidak setuju. Kondisi ini memberikan kesan bahwa aspek-aspek kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Beberapa faktor yang menghalangi pencapaian kompetensi secara maksimal, yaitu:

1. Keterampilan karyawan yang masih rendah, ditunjukkan dengan 83% responden tidak setuju bahwa keterampilan mereka sesuai kebutuhan pekerjaan dan 60% tidak setuju memiliki keterampilan yang memadai.
2. Sikap dan citra diri yang perlu diperbaiki, dimana 56% responden tidak setuju memiliki sikap positif terhadap tantangan dan 57% tidak setuju memiliki pandangan positif terhadap kemampuan mereka.
3. Peran sosial yang belum optimal, dimana 53% responden tidak setuju dengan peran sosial mereka sebagai bagian dari tim kerja.

Namun demikian, terdapat beberapa aspek positif yang dapat menjadi kekuatan, yaitu:

- 70% responden mampu bertindak atau memberikan solusi
- 63% responden memahami peran dan tanggung jawab dengan baik
- 61% responden merasa bangga dengan kontribusi mereka
- 60% responden berusaha memperbarui pengetahuan
- 55% responden memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan

Kondisi ini mengindikasikan perlunya program pengembangan kompetensi yang komprehensif, terutama fokus pada peningkatan keterampilan teknis, penguatan sikap kerja, dan pengembangan kemampuan bekerja dalam tim, sambil tetap mempertahankan aspek-aspek positif yang sudah ada.

4.2.3 Variabel Karakteristik Individu

Tabel 6 Analisa Jawaban Variabel Karakteristik Individu

Dimensi Karakteristik Individu	Indikator/Pernyataan	Setuju (S+SS) %	Tidak Setuju (TS+STS) %
Kemampuan	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas	23%	77%
	Merasa mampu mengatasi tantangan pekerjaan	44%	66%
Nilai	Pekerjaan memberikan kepuasan dan makna	50%	50%
	Mendukung pengembangan intelektual	32%	68%
Sikap	Mendukung perkembangan	45%	55%
	Merasa nyaman dengan kebijakan dan lingkungan kerja	70%	30%
Minat	Tertarik dengan jenis pekerjaan	31%	69%
	Menikmati tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan	61%	39%
Rata-rata		44,5%	55,5%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam tabel, terlihat bahwa respon responden terhadap dimensi karakteristik Individu pada umumnya tergolong rendah dengan persentase rata-rata 44,5% yang setuju dan 55,5% yang tidak setuju. Situasi ini menunjukkan bahwa yang berkaitan dengan aspek kemampuan, nilai, sikap, dan minat karyawan masih belum optimal dan memerlukan perhatian khusus.

Beberapa penyebab yang menghambat pengembangan secara maksimal dalam dimensi karakteristik individu yaitu:

1. Rendahnya tingkat kemampuan karyawan, dimana 77% responden tidak setuju bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan 66% tidak setuju merasa mampu mengatasi tantangan pekerjaan.
2. Kurangnya nilai yang dirasakan dari pekerjaan, dimana 68% responden tidak setuju bahwa pekerjaan mendukung pengembangan intelektual, sementara pendapat tentang kepuasan dan makna pekerjaan terbagi sama rata (50-50).
3. Rendahnya minat terhadap pekerjaan, dimana 69% responden tidak setuju tertarik dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Meski demikian, terdapat beberapa aspek positif yang dapat menjadi fondasi untuk perbaikan, yaitu:

- 70% responden merasa nyaman dengan kebijakan dan lingkungan kerja
- 61% responden menikmati tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka

Kondisi ini menunjukkan perlunya program pengembangan yang fokus pada peningkatan kemampuan karyawan dan upaya untuk membuat pekerjaan lebih bermakna serta menarik bagi karyawan, dengan tetap mempertahankan aspek-aspek positif yang sudah ada seperti kenyamanan lingkungan kerja dan kenikmatan dalam menjalankan tugas.

4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Published by:

Uji regresi berganda merupakan bentuk lanjutan dari metode regresi linear dasar yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

		Coefficients^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,784	1,932		,000
	kompetensi	,486	,051	,511	,000
	Karakteristik Individu	-,058	,077	-,040	,454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

		Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,784	1,932	9,722	,000
	kompetensi	,486	,051	,511	,000
	Karakteristik Individu	-,058	,077	-,750	,454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Anova menampilkan nilai F hasil perhitungan mencapai 46,911 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi linear sederhana dinyatakan layak untuk digunakan dalam memperkirakan kinerja karyawan.

Tabel Coefisien menampilkan koefisien dan konstanta persamaan Regresi Linier Sederhana, dari tabel Coefficients pada kolom B diperoleh nilai konstanta $a = 18,784$ dan nilai $b = 0,486$ $b = -0,058$, hasil perhitungan t menunjukkan angka sebesar 9,722 dengan signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji analisis regresi

Model regresi $Y = 18,784 + 0,486 X_1 - 0,058 X_2$ menggambarkan model matematis yang menggambarkan keterkaitan antara variabel terikat Y dengan dua variabel independen X_1 dan X_2 . Konstanta sebesar 18,784 menunjukkan nilai Y ketika kedua variabel independen bernilai nol. Koefisien 0,486 untuk X_1 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada X_1 akan berdampak pada naiknya nilai Y sebesar 0,486, dengan catatan bahwa nilai X_2 tetap. Sebaliknya, koefisien -0,058 untuk X_2 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan menyebabkan penurunan Y sebesar 0,058, dengan X_1 tetap. Nilai t-hitung 9,722 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model ini memiliki hubungan yang signifikan secara statistik.

Tabel 8 Uji t

4.4 Analisa Uji Hipotesis

Berlandaskan tabel 8 coefficients didapatkan skor t-hitung sejumlah 9,624 dan skor t-tabel sebesar 1,649, dimana $9,624 > 1,649$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini mengindikasikan bahwa H_1 dapat diterima maknanya kompetensi seseorang berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

4.4.1 Hubungan antara Variabel Kompetensi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Published by:

4.4.2 Hubungan antara Variabel Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Tabel 8 Hasil Regresi

Berlandaskan tabel 8 coefficients didapatkan skor t hitung yang diperoleh adalah $-0,750$ serta skor t-tabel adalah $1,649$, dimana $-0,750 < 1,753$ karena nilai signifikansi sebesar $0,454$ melebihi batas probabilitas $0,05$, maka H_2 tidak dapat diterima, maknanya karakteristik Individu seseorang tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

4.4.3 Keterkaitan antara Variabel Kompetensi Karyawan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2930,512	2	1465,256	46,911	,000 ^b
	Residual	8558,348	274	31,235		
	Total	11488,859	276			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, kompetensi

Berlandaskan tabel ANOVA diperoleh skor F-hitung dalam model penelitian sebesar $46,911 > F$ tabel $2,33$ melalui taraf signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$ dimikian simpulannya variabel bebas yaitu kompetensi serta karakteristik seseorang dengan simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima

5. Kesimpulan

Merujuk pada temuan yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi karyawan berdampak secara nyata terhadap performa kerja karyawan di PT. Dhanarmas Concern. Temuan ini mengindikasikan jika seorang karyawan memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, maka kualitas kerjanya dalam lingkungan perusahaan cenderung meningkat. Dengan demikian, pihak perusahaan disarankan untuk menentukan kriteria kompetensi yang terukur serta bersifat terbuka selama proses seleksi dan mengembangkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Di sisi lain, karakteristik individu tidak menunjukkan dampak langsung yang berarti terhadap performa karyawan. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti sikap, minat, dan nilai tetap berkontribusi terhadap bagaimana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya. (Niken Annisa [Zulkarnaen et al., 2024](#)) Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam strategi pengelolaan SDM, misalnya dengan membangun suasana kerja yang dapat menstimulasi semangat dan minat pegawai.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompetensi dan karakteristik individu tetap berperan dalam membentuk kinerja karyawan, meskipun pengaruh kompetensi lebih dominan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan keterampilan karyawan serta menciptakan sistem evaluasi yang dapat mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Published by:

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Saputro, A. H. S., & Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7(2), 341–349.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4916>
- Mulya, G. O., Tuhagana, A., & Handayani, D. E. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348–2365. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273>
- Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 664–674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>

- Nurdin, A., Ridlwan Muttaqin, & Gurawan Dayona. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 171–185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1650>
- Rachmawati, D., Dayona, G., & Sofiati (Efi), N. A. (2021). Analisis Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Impikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Bjb Kantor Wilayah 1. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(03), 43–66. <https://doi.org/10.56956/jim.v20i03.59>
- Ramadhani, N. L., Subhan, M. N., & Kurniawati, D. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan)*. 8(1), 29–39.
- Oktari, W. & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efikasi Diri Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi (Studi Pada Pegawai Generasi X Perum Perhutani Kph Bandung Utara). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1633–1642. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2419>
- Wongkar, K., Lumanauw, B., & Kawet, R. Ch. (2023). Pengaruh Viral Marketing, Food Quality Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kokumi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 431–441. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49014>
- Zaelani, D., Dayona, G., Wijaya, F., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Teknik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 742–749. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). *Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3>
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A, A., & Erna Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 733–741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative



Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Published by:

