

PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sari Wahyuni
sariwy18@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of competencies, individual characteristics, and organizational commitment on the employees' performance of PT. Chalidana Inti Permata. The research was descriptive-quantitative. While, the population was some employees of PT. Chalidana Inti Permata. Moreover, there were 52 employees as sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. Based on the research result, it concluded as follow: Competencies had positive and significant effect on the employees' competencies, the higher the employees' performance. Organizational commitment had positive and significant effect on the employees' performance. In other words, the higher the organizational commitment, the higher the employees' performance. Individual characteristic had positive but insignificant effect on the employees' performance. It meant, the individual characteristics did not affect the employees' performance of PT. Chalidana Inti Permata.

Keywords: *competencies, individual characteristics, organizational commitment, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji mengenai pengaruh dari kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Gambaran dari populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Chalidana Inti Permata, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal kepada karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompetensi, karakteristik individu, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan *property* dan *real estate* adalah salah satu sektor yang terpeting sebagai penggerak perekonomian negara. Di Indonesia sendiri perkembangan perusahaan dalam bidang *property* dan *real estate* mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa ekonomi Indonesia juga tengah mengalami pertumbuhan yang signifikan. Namun disisi lain, perusahaan *property* dan *real estate* tidak bisa berpuas diri akan perkembangan industrinya. Mereka harus menjaga tingkat likuiditas dan profitabilitas perusahaan.

Perusahaan baru *property* dan *real estate* banyak bermunculan. Perusahaan *property* harus dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak pada sektor yang sama. Peluang besar yang

bisa mereka manfaatkan untuk dapat saling bersaing dalam menawarkan hunian kepada masyarakat yang mengutamakan fasilitas dan kenyamanan.

Harga *property* dan *real estate* yang cenderung mengalami kenaikan yang signifikan dalam setiap tahun tidak menurunkan daya beli konsumen untuk membeli *property* yang berkualitas sebagai tempat tinggal maupun sebagai aset yang digunakan untuk investasi jangka pendek maupun jangka panjang. Kondisi seperti ini yang akan menaikkan tingkat profitabilitas perusahaan dan akan menjadi ladang usaha yang sangat menjanjikan bagi perusahaan dan karyawannya.

Warongan (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Pramudyo, 2010). Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang baik untuk peran dan tanggung jawab pekerjaan, yang didefinisikan melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Oleh karena itu, membangun model kompetensi kerja membutuhkan partisipasi dari semua pihak yang berkepentingan. Namun, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nadapdap (2017) dan Poerwaningrum (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan cerminan keberhasilan perusahaan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif dalam mengemban tanggung jawab pekerjaannya di perusahaan. Komitmen organisasional dari karyawan yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan itu sendiri. Namun, Warongan (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Chalidana Inti Permata. Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang *property* dan *real estate*. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi langsung mengenai kompetensi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata?, (2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata?, (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata?. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata, (2) Mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata, (3) Mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata.

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kunci dalam pencapaian tingkat kinerja karyawan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompetensi dalam mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mendukung sistem kerja perusahaan dalam menghadapi persaingan global, dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi akan dapat berpengaruh dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Boyatzis (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Sedangkan Sutrisno (2010:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Indikator dari kompetensi antara lain (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) keterampilan, (3) karakteristik kepribadian, (4) motivasi, (5) isu emosional, kemampuan intelektual, (6) budaya organisasi

Karakteristik Individu

Setiap individu mempunyai ciri khas dan karakteristik tersendiri dan hal ini yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Setiap individu memiliki karakteristik sejak individu itu lahir dan terbentuk sebagai akibat dari pergaulan dan belajar. Indikator dari karakteristik individu antara lain (1) kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, (2) kepribadian karyawan yang akan membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah, (3) sikap karyawan yang bersifat merespon pekerjaan baik secara positif maupun negative, (4) bakat dan kemampuan karyawan yang mendorong karyawan agar bersikap semangat dengan adanya objek atau situasi tertentu yang akan mengembangkan ide-ide, kreatifitas dan inovasi karyawan dalam bekerja, (5) kebutuhan atau sering disebut sebagai segala sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia dalam membentuk kesejahteraan hidup.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu identifikasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut akan menyetujui visi misi yang yang diterapkan dalam operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan sebagai berikut (1) Personal, meliputi ciri kepribadian, usia atau masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan ketrlibatan kerja. (2) Situasional, meliputi nilai (*value*) tempat kerja, keadilan perusahaan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan perusahaan. (3) Posisional, meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Indikator ini berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin kompetitif maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (1) Kemampuan individual, (2) Usaha yang dicurahkan, (3) Lingkungan organisasi

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompentensi dalam mencapai visi misi serta tujuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mendukung sistem kerja

perusahaan dalam menghadapi persaingan global, dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi akan dapat berpengaruh dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

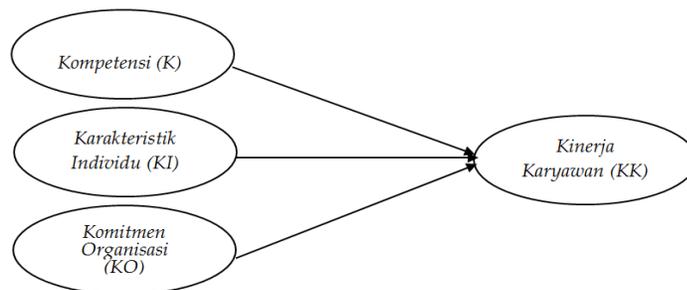
Karakteristik individu merupakan suatu ciri yang dapat membedakan antara individu satu dengan individu yang lain. Menurut Badeni (2017:9) terdapat empat faktor variabel yang mempengaruhi karakteristik individu dalam organisasi baik berupa kepuasan maupun kinerja yaitu: (1) *Biographical Characteristics*, (2) *Ability*, (3) *Personality*, dan (4) *Learning*. Karakteristik individu merupakan salah satu faktor internal dalam sistem penggerak yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja individu tersebut dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaan, jabatan maupun posisi yang akan dijalankan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki posisi yang sesuai dengan karakteristik individunya akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu akan mempengaruhi kinerja karyawan

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu identifikasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut akan menyetujui visi misi yang diterapkan dalam operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator yang akan menentukan tingkat kinerja yang dikeluarkan oleh seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dalam perusahaan cenderung akan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

RERANGKA KONSEPTUAL

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Boulter *et al.*,(2003) dalam Sutrisno (2009:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja

unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi akan dapat berpengaruh dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Warongan (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan suatu ciri yang dapat membedakan antara individu satu dengan individu yang lain. Menurut Robbins (1996) dalam Badeni (2017:9) terdapat empat faktor variabel yang mempengaruhi karakteristik individu dalam organisasi baik berupa kepuasan maupun kinerja yaitu: (1) *Biographical Characteristics*, (2) *Ability*, (3) *Personality*, dan (4) *Learning*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu akan mempengaruhi kinerja karyawan

sesuai dengan potensi yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Jacobis (2017), Iskandar (2017), dan Handayati (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurhastuti (2011) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Dessler (2005) dalam Priansa (2017:111) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu identifikasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut akan menyetujui visi misi yang diterapkan dalam operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat dalam perusahaan cenderung akan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karyawan PT. Chalidana Inti Permata menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang didukung dengan metode penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis dan dibantu dengan program SPSS. Penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan mengenai hasil akhir dari objek penelitian. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran dari PT. Chalidana Inti Permata yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Real Estate, Contractor &*

Developer yang beralamat di Jl. Raya Darmo 75-77 Kota Surabaya. Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu berjumlah 52 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah terbatas yaitu berjumlah 52 orang, peneliti memungkinkan untuk melakukan penelitian pada seluruh anggota populasi. Jadi, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data yang diteliti berkaitan dengan subjek yaitu berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan PT. Chalidana Inti Permata yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*Independent variable*) yang terdiri dari variabel kompetensi (K), karakteristik individu (KI), dan komitmen organisasi (KO). Sedangkan variabel terikat (*Dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK) PT. Chalidana Inti Permata. Kompetensi adalah suatu kapasitas yang dimiliki karyawan PT. Chalidana Inti Permata dalam mengemban pekerjaan dapat berupa kumpulan pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kematangan, keefektifan dan keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana hal ini dapat mencerminkan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang menentukan tinggi rendahnya kompetensi karyawan sebagai berikut (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) keterampilan, (3) katakarakteristik kepribadian, (4) motivasi, (5) isu emosional, (6) kemampuan intelektual, (7) budaya organisasi.

Karakteristik individu adalah perbedaan yang dimiliki oleh individu satu dengan individu yang lain berkaitan dengan kepribadian, kemampuan, bakat maupun minat yang dimiliki oleh individu yang akan membedakannya dengan individu lain yang dapat mengarahkan kemampuan serta mendorong kinerja karyawan PT. Chalidana Inti Permata dalam bekerja. Beberapa indikator yang akan mempengaruhi karakteristik individu dalam bekerja adalah sebagai berikut (1) kemampuan atau keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. (2) kepribadian karyawan yang akan membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah. (3) sikap karyawan yang bersifat merespon pekerjaan baik secara positif maupun negative. (4) bakat dan kemampuan karyawan yang mendorong karyawan agar bersikap semangat dengan adanya objek atau situasi tertentu yang akan mengembangkan ide-ide, kreatiitas dan inovasi karyawan dalam bekerja. (5) kebutuhan atau sering disebut sebagai segala sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia dalam membentuk kesejahteraan hidup.

Komitmen organisasi adalah salah satu identifikasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tersebut akan menyetujui visi misi yang diterapkan dalam operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan sebagai berikut (1) Personal, meliputi ciri kepribadian, usia atau masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan

ketrlibatan kerja. (2) Situasiona, meliputi nilai (*Value*) tempat kerja, keadilan perusahaan, karakteristik pekerjaan, dan dukungan perusahaan. (3) Posisional, meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Kinerja Karyawan adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Selain itu kinerja merupakan suatu proses multidimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Beberapa indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (1) Kemampuan individual, (2) Usaha yang dicurahkan (3) Lingkungan organisasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012:52) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk mengetahui uji validitas, dapat menggunakan koefisien korelasi dengan nilai signifikan kurang dari 5% (*level of significance*) yang menunjukkan pertanyaan-pertanyaan dan telah dinyatakan sah/valid sebagai pembentuk suatu indikator. Dalam penelitian, uji validitas menggambarkan variable kompetensi (K), karakteristik individu (KI), komitmen organisasi (KO) dan kinerja karyawan (KK). Berikut adalah dasar dari pengambilan keputusan (1) Jika $r_{\text{hasil}} \text{ positif}$, dan $r_{\text{hasil}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut sah/valid, (2) Jika $r_{\text{hasil}} \text{ negative}$, serta $r_{\text{hasil}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut tidak sah/tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable apabila jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan satu kali saja (*one shot*). Setelah dilakukan suatu pengukuran maka hasil akhir akan dibandingkan dengan pernyataan lain untuk mengukur korelasi dari jawaban mengenai setiap pertanyaan. Fasilitas yang diberikan dari SPSS dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Menurut Ghazali (2012:42) variabel dapat dikatakan reliable apabila dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,60*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu alat untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2010:212) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* maupun dengan pendekatan grafik.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (*Independent*). Salah satu cara dalam mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* berfungsi untuk mengukur variabel bebas yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *Cut Off* yang biasa digunakan dalam menunjukkan

adanya nilai multilinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 . (Ghozali, 2012:91)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variance dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila hasil pengamatan satu berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan heteroskedastisitas. Beberapa syarat untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut. Apabila terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik yang berbentuk satu pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila terdapat pola yang tidak jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (*Independent Variable*) dengan variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu pengaruh kompetensi (K), karakteristik individu (KI), dan komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan (KK) PT. Chalidana Inti Permata. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1K + b_2KI + b_3KO + e$$

Keterangan:

KK	=	Kinerja Karyawan
K	=	Kompetensi
KI	=	Karakteristik Individu
KO	=	Komitmen Organisasi
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
e	=	Standart Error

Uji F

Uji F merupakan suatu pengujian yang menunjukkan apakah model regresi fit akan diolah lebih lanjut. Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Kriteria penerimaan atau penolakan suatu hipotesis adalah sebagai berikut (1) Apabila nilai signifikan F $\leq 0,05$, maka model penelitian dikatakan layak untuk diteliti. (2) Apabila nilai signifikan F $> 0,05$, maka model penelitian dikatakan tidak layak untuk diteliti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah alat untuk mengukur besarnya kesesuaian antara variabel independen yaitu kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dalam persamaan regresi. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, apabila nilai R^2 mendekati satu maka dapat diartikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang digunakan dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian dalam uji signifikansi parsial (Uji T) adalah sebagai berikut (1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, dapat diartikan secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. (2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, dapat diartikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diartikan tidak signifikan. Sehingga secara parsial variabel independen kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan atau hipotesis ditolak. Sedangkan, jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat diartikan signifikan. Jadi secara parsial variabel independen kompetensi, karakteristik individu, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan atau hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	K1	0,514	0,230	VALID
	K2	0,352	0,230	VALID
	K3	0,231	0,230	VALID
	K4	0,683	0,230	VALID
	K5	0,314	0,230	VALID
	K6	0,613	0,230	VALID
	K7	0,763	0,230	VALID
Karakteristik Individu	KI1	0,436	0,230	VALID
	KI2	0,414	0,230	VALID
	KI3	0,583	0,230	VALID
	KI4	0,539	0,230	VALID
	KI5	0,464	0,230	VALID
Komitmen Organisasi	KO1	0,511	0,230	VALID
	KO2	0,770	0,230	VALID
	KO3	0,582	0,230	VALID
Kinerja Karyawan	KK1	0,592	0,230	VALID
	KK2	0,586	0,230	VALID
	KK3	0,647	0,230	VALID

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,06	Keterangan
Komitmen (K)	0,683	0,06	Reliabel
Karakteristik Individu (KI)	0,647	0,06	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,714	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,698	0,06	Reliabel

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen, karakteristik individu, komitmen organisasi dan kinerja karyawan lebih dari 0,06. Sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliabel.

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Tabel 5
Karakteristik Karyawan PT. Chalidana Inti Permata
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percent
< 25 tahun	15	28,8%
26-30 tahun	18	34,6%
31-40 tahun	11	21,2%
> 40 tahun	8	15,4%
Total	52	100%

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 5 menunjukkan karakteristik karyawan PT. Chalidana Inti Permata berdasarkan usia. Bahwa karyawan dengan usia dibawah 25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 28,8%, usia 26-30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 34,6%, usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 21,2% dan usia diatas 40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 15,4%.

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6
Karakteristik Karyawan PT. Chalidana Inti Permata
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Laki-laki	26	50%
Perempuan	26	50%
Total	52	100%

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan karakteristik karyawan PT. Chalidana Inti Permata berdasarkan jenis kelamin. Bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50%, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 50%.

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7
Karakteristik Karyawan PT. Chalidana Inti Permata
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percent
SMA/Sederajat	12	23,1%
Sarjana (S1)	26	50%
Pascasarjana (S2)	14	26,9%
Total	52	100%

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan karakteristik karyawan PT. Chalidana Inti Permata berdasarkan pendidikan. Bahwa karyawan dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23,1%, sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 26 orang dengan persentase 50% dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 14 orang dengan persentase 26,9%.

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 8
Karakteristik Karyawan PT. Chalidana Inti Permata
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percent
< 1 tahun	10	19,2%
2-3 tahun	17	32,7%
4-5 tahun	13	25%
> 5 tahun	12	23,1%
Total	52	100%

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan karakteristik karyawan PT. Chalidana Inti Permata berdasarkan lama bekerja. Bahwa karyawan dengan lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19,2%, lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 32,7%, lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 25% dan lama bekerja diatas 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 23,1%.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Tabel 9
Data Frekuensi Berdasarkan Kompetensi

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean	
		STS	TS	N	S	SS				
1	Keyakinan dan nilai-nilai	38	24	26	15	30	133	52	2,55	
2	Ketrampilan	34	13	26	28	12	113	52	2,17	
3	Karakteristik kepribadian	29	37	22	17	33	138	52	2,65	
4	Motivasi	24	47	12	15	20	118	52	2,26	
5	Isu emosional	31	15	26	19	29	120	52	2,30	
6	Kemampuan Intelektual	17	35	46	14	22	134	52	2,57	
7	Budaya Organisasi	19	34	51	19	22	145	52	2,78	
		Total								2,46

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Chalidana Inti Permata menunjukkan angka 2,46 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan “Tidak Setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Kompetensi yang meliputi: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu

Tabel 10
Data Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Individu

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kemampuan atau keterampilan	31	29	21	17	24	122	52	2,34
2	Kepribadian karyawan	33	11	40	27	35	146	52	2,80
3	Sikap karyawan	27	36	21	28	12	124	52	2,38
4	Bakat dan kemampuan karyawan	21	41	26	31	14	133	52	2,55
5	Kebutuhan karyawan	39	19	31	42	21	152	52	2,92
Total									2,59

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Chalidana Inti Permata menunjukkan angka 2,59 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan “Setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Karakteristik Individu yang meliputi: kemampuan dan ketrampilan, kepribadian karyawan, sikap karyawan, bakat dan kemampuan karyawan, dan kebutuhan karyawan.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Tabel 11
Data Frekuensi Berdasarkan Komitmen Organisasi

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
1	Personal	21	34	26	29	37	147	52	2,55
2	Situasional	32	18	36	38	29	153	52	2,94
3	Posisional	14	18	12	47	37	128	52	2,46
Total									2,65

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Chalidana Inti Permata menunjukkan angka 2,65 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan “Setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Komitmen Organisasi yang meliputi: personal, situasional dan posisional.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 12
Data Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kemampuan individual	21	27	22	39	29	138	52	2,65
2	Usaha yang dicurahkan	19	18	34	15	31	117	52	2,25
3	Lingkungan organisasi	10	21	31	31	42	135	52	2,59
Total									2,49

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Chalidana Inti Permata menunjukkan angka 2,49 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan "Sangat Setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Kinerja Karyawan yang meliputi: kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, lingkungan organisasi.

Tabel 12
Data Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	N	S	SS			
1	Kemampuan individual	21	27	22	39	29	138	52	2,65
2	Usaha yang dicurahkan	19	18	34	15	31	117	52	2,25
3	Lingkungan organisasi	10	21	31	31	42	135	52	2,59
Total									2,49

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan pada Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Chalidana Inti Permata menunjukkan angka 2,49 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan "Sangat Setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Kinerja Karyawan yang meliputi: kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, lingkungan organisasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0,249	1.627		
Kompetensi (K)	0,267	0,060	0,531	4,476	0,000
Karakteristik Individu (KI)	0,071	0,099	0,085	0,871	0,732
Komitmen Organisasi (KO)	0,276	0,115	0,284	2,394	0,021

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan Tabel 13, mengenai hasil analisis linier berganda dari hasil yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

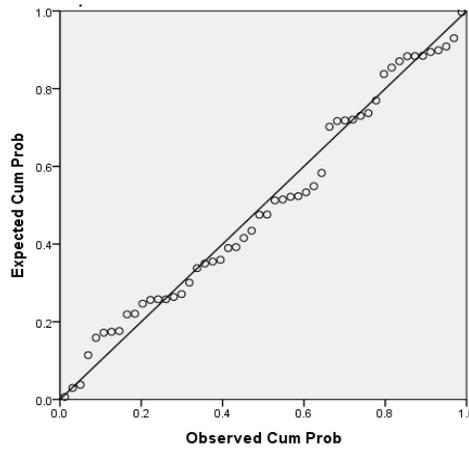
$$KK = -0,249 + 0,267K + 0,071KI + 0,276KO + ei$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Nilai konstanta (α) sebesar -0,249. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kompetensi, karakter individu, dan komitmen organisasi bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar -0,249. (2) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (K) sebesar 0,267. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika

kompetensi (K) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan naik sebesar 0,267. (3) Koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (KI) sebesar 0,071. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika karakteristik individu (KI) semakin baik, maka kinerja karyawan (KK) juga akan naik sebesar 0,071. (4) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (KO) sebesar 0,276. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika komitmen organisasi (KO) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan naik sebesar 0,276.

Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut mengikuti garis miring secara teratur, berarti data dari penelitian tersebut dikatakan normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 14
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (K)	0,944	1,059	Tidak terjadi Multikolonieritas
Karakteristik Individu (KI)	0,917	1,091	Tidak terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi (KO)	0,944	1,059	Tidak terjadi Multikolonieritas

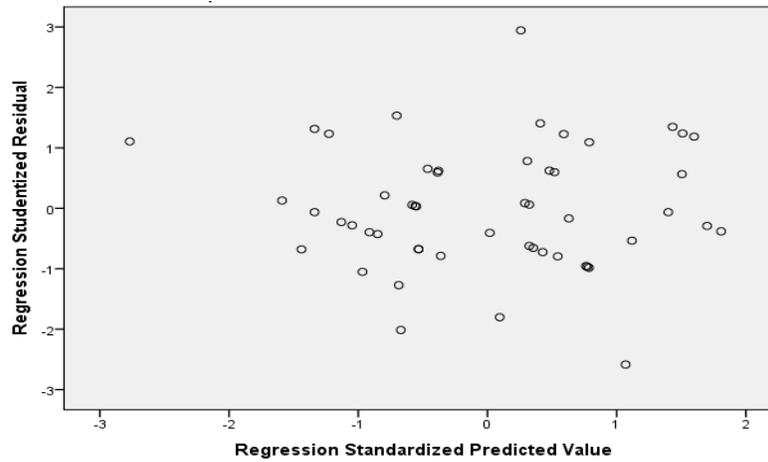
Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai tolerance $\geq 0,10$ yang ditunjukkan pada variabel kompetensi sebesar 0,944, variabel karakteristik individu sebesar 0,917, variabel komitmen organisasi sebesar 0,944.

Selain itu nilai VIF $< 10,00$ yang ditunjukkan pada variabel kompetensi 0,944, variabel karakteristik individu 0,917, dan karakteristik komitmen organisasi 0,944. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan hasil pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier berganda.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 15
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61,199	3	20,400	9,098	,000 ^b
Residual	107,628	48	2,242		
Total	168,827	51			

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai F hitung 9,098 dengan tingkat signifikansi 0,000 \leq 0,05. Hal ini menunjukkan variabel independen yang terdiri dari kompetensi, karakteristik individu dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan demikian model dapat dikatakan layak untuk diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 16
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.602 ^a	.512	.501	2.176	4.212

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat bahwa menunjukkan R² yang diperoleh sebesar 0,512 atau 51%. Angka tersebut memberikan arti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen (K), karakteristi individu (KI), dan komitmen organisasi (KO) sebesar 51%.

Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 17
Hasil Hipotesis (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Komitmen (K)	4,476	0,000	Signifikan
Karakteristik Individu (KI)	0,871	0,732	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (KO)	2,394	0,021	Signifikan

Sumber: Kuisisioner, 2019 diolah

Berdasarkan Tabel 17, dapat diuraikan sebagai berikut (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 4,476 dengan sig. = 0,000 \leq 0,05 (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. (2) Pengaruh karakteristik individu (KI) terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel karakteristik individu sebesar 0,871 dengan sig. = 0,732 $>$ 0,05 (*level of significant*) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan. (3) Pengaruh komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,394 dengan sig. = 0,021 \leq 0,05 (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,476 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan $p \leq 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Dalam penelitian ini, individual yang memiliki kompetensi tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Jonathan B. Warongan (2014) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini diharapkan para kinerja yang memiliki kompetensi tinggi pada perusahaan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal menunjukkan kompetensi yang ada pada diri masing-masing.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk karakteristik individu diperoleh t hitung sebesar 0,871 dengan nilai signifikansi sebesar 0,732 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika nilai signifikansi $p \leq 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang ada pada PT. Chalidana Inti Permata tidak begitu diutamakan, karena ada hal lain yang mempengaruhi perusahaan dan lebih diutamakan oleh PT. Chalidana Inti Permata.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk karakteristik individu diperoleh t hitung sebesar 2,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika nilai signifikansi $p \leq 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada PT. Chalidana Inti Permata sangat penting dan berpengaruh terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Ratna Handayati (2016), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi diharapkan dapat membantu karyawan dalam memajukan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut (1) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkat pula kinerja karyawannya. (2) Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat karakteristik individu yang dimiliki karyawan akan meningkat pula kinerja karyawannya. (3) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan dalam PT. Chalidana Inti Permata sebagai berikut (1) Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel saja yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi, karakteristik individu dan komitmen organisasi. (2) Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner sehingga data yang diperoleh dari tanggapan responden sangat terbatas dan terkadang kurangnya kepedulian responden dalam menjawab pertanyaan secara sungguh-sungguh.

Saran

Dari hasil penelitian pada PT. Chalidana Inti Permata, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut (1) PT. Chalidana Inti Permata diharapkan dapat selalu memperhatikan dan mengawasi kompetensi karyawan supaya tercipta kompetensi yang baik dan maksimal. Dengan adanya kompetensi yang maksimal maka dapat mendorong semangat karyawan dalam memajukan perusahaan. (2) PT. Chalidana Inti Permata dapat meningkatkan karakteristik individu dengan membuat karyawan lebih giat dan rajin dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan yang sekarang sudah baik akan menjadi lebih baik lagi dalam bekerja di PT. Chalidana Inti Permata. (3) Manajemen pada PT. Chalidana Inti Permata selalu menjaga komitmen organisasi dengan memperhatikan segala permasalahan ataupun kompensasi kepada karyawan. Sehingga akan mendorong kinerja karyawan supaya menjadi lebih baik lagi, dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Chalidana Inti Permata.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. CV. Alfabet. Bandung.
- Benardin, H. John and Russel. 2011. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Boyatzis, McKee. 2009. *Definisi Kompetensi*. Lentera Cahaya. Bandung.
- Dessler, 2005. *Human Resource Management, International Edition, 10th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Dhermawan. AANB, Sudibya, IGA. Utama, IWM. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Hal. 173-184.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, W. R. 2018. *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Handayani, R. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi* 1(2): 127-140
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang
- Hasibuan, M. 1999. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis* 5(1): 67-79
- Jacobis. G.V., Kojo. C, Weans. R.S. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 5(24): 2015-2022
- Kuncoro, M. 2009. *Ekonomi. Teori, Masalah dan Kebijakan*, UPP AMP YKPN.

- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Nadapdap, K. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(1): 1-9
- Pramudyo. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Volume I, Nomor 1, JBTI: Yogyakarta.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV. Pustaka Setia. Bandung
- Purwoningrum, H.E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Study Kasus: Guru SD. HJ Istriati Baiturrahman I Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 5(1): 1-14
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Int Ant Sejati. Klaten.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- _____. 2014. *Metode Penelitian Management*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Wahjono, S. I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama . Graha Ilmu. Yogyakarta
- Warongan. J.B, G.M. Sendow, I.W. Ogi. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* 2(4): 331-342