

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT TUMBAKBAYUH KECAMATAN MENGWI

Ni Kadek Dewi Lestari¹ : Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Mustika³ : Staf Pengajar Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : lestaridw6@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) plays a very important role in the company. Human resources are the basic capital in determining company goals. Company goals will be achieved when employees have high performance. This study aims to determine the effect of individual characteristics on employee performance, the effect of work ability on employee performance, the effect of work experience on employee performance at the LPD Desa Adat Tumbakbayuh, Mengwi District. The sample in this study were all employees totaling 34 people. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the SPSS program. The results of testing the hypothesis show that the variables: 1) Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance 2) Work ability has a positive and significant effect on employee performance 3) Work experience has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Individual Characteristics, Work Ability, Work Experience and Employee performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Data analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel :

1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Menurut Prawirosentono (2008: 2), menjelaskan bahwa kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan

kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Suwati, 2013: 93). Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena berhasil atau tidaknya

perusahaan mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja

sumber daya manusia yang dimiliki (Waridin, 2006).

LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi merupakan penyedia jasa keuangan yang bersifat sosial kemasyarakatan dari dan untuk masyarakat kembali. LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi mulai beroperasi pada tanggal 12 September 1995 dan berkantor di Jalan Raya Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi sebagai lembaga penyedia jasa keuangan tentunya dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara konsisten. Hasil wawancara penulis dengan I Nyoman Kasib, SE sebagai ketua LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi memberikan keterangan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi yang sangat kurang. masih saja adanya karyawan yang masih terlambat, sakit/izin dan cuti. Hal ini mengindikasikan masih adanya beberapa karyawan yang tidak disiplin sehingga penyelesaian pekerjaan pun tidak seefektif dengan karyawan yang datang tepat waktu.

Dalam bekerja, karyawan membutuhkan faktor pendukung agar karyawan mempunyai semangat

dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal tersebut perlu diperhatikan bagi perusahaan karena kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk mencapai sasaran dan tujuan pencapaian perusahaan dan salah satu faktor pendukung tersebut adalah karakteristik individu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu (Rivai, 2003) Menurut James (1992 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.”

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja (dalam Prasetyo dan Musadieg, 2015). Robbins dan Judge (2008:57) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan wawancara penulis kepada 15 karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi, mengatakan bahwa kurang baiknya perilaku antara karyawan satu dengan yang lain sehingga tak jarang menyebabkan perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dalam hal ini perusahaan memiliki solusi seperti di perlukannya hubungan dengan rekan kerja untuk bekerjasama menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila karyawan bekerjasama dan dapat bekerja secara individual dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja (Muthia Amanta Dwi Putri, 2017).

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Dalam wawancara terhadap 10 karyawan LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi, yang di dapat kurangnya karyawan yang sudah mempunyai pengalaman atau mempunyai keahlian di bidang accounting. Dalam hal ini perusahaan memiliki solusi seperti mengadakan pelatihan terhadap karyawan baru yang belum menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya di bagian accounting.

Bedasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan adanya perbedaan hasil yang kemudian menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi”**

II. LANDASAN TEORI

2.1. SDM

Menurut T. Hani Handoko (2001: 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuantujuan, baik individu maupun organisasi.

2.2. Karakteristik Individu

Sopia (2010:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian perpesi dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia

mempunyai karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

2.3. Kemampuan Kerja

Menurut Zainun (dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

2.4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2009). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dengan memahami tugas – tugas sesuatu pekerjaan telah melaksanakan dengan baik (Heidjrachman, 2010).

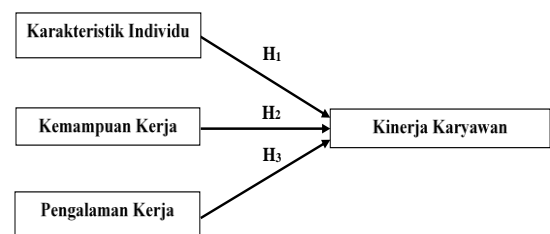
2.5. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014, p7) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang bearti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pekerjaan berlangsung.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.2
Model penelitian
Pengaruh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh



Sumber : Hasil Pemikiran Penelitian 2020

3.1. Pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh

Dalam jurnal (Putri & etc, 2017), karakteristik individu yang mempengaruhi kegiatan kewirausahaan yaitu niat menjadi entrepreneur meningkat seiring dengan usia. Hubungan positif antara usia dan kewirausahaan dapat ditemukan karena jaringan sosial dengan usia. Namun, bisa dikatakan bahwa pendekatan umur pada kegiatan kewirausahaan sebagai individu cenderung menurun pada tingkat umur tertentu. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian Ratna Handayati (2016) karakteristik

individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan temuan ini menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Dari penelitian penelitian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

H₁ Pengaruh karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh

3.2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh

Menurut Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan intelektual yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian Putriana dan Herawati (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen. Temuan ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen.

Dari penelitian penelitian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

H₂ Pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh

3.3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh

Menurut Hasibuan (dalam wirawan dan bagia, 2019) tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian Badrianto dan Julaeha (2019) dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Autoliv Indonesia Temuan ini menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Autoliv.

Dari penelitian penelitian tersebut peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut.

Adapun perkembangan hipotesis sebagai berikut :

H₃ Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh.

IV. METODE PENELITIAN

4.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi yang berlokasi di Jl. Raya Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

4.2. Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Individu (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan

Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

4.3. Identifikasi Variabel

1) Variabel Independen (X) atau variabel bebas

Menurut Sugiono (2010:4) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).

2) Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono, (2010:4) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

4.4. Definisi Operasional Variabel

1) Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu adalah karakteristik setiap karyawan LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda Antara yang satu dengan yang lain Thoha. M (2010).

Menurut menurut Arief Subyantoro (2009) Indikator dari karakteristik individu adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan,
- b) Nilai,
- c) Sikap,
- d) Minat,

2) Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan kerja adalah meningkatkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kemampuan tersebut dapat menghasilkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan kerja terhadap karyawan LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi, dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki Zainun (dalam Sariyathi (2003). Menurut (Lazzer, 1977) Indikator dari kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan Teknis
- b) Kemampuan Konseptual
- c) Kemampuan Hubungan Interpersonal

3) Pengalaman Kerja (X_3)

Adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dengan memahami tugas – tugas sesuatu pekerjaan melaksanakan dengan baik (Manulang, 2009).

Menurut Foster dalam (Devischa dan Mukza, 2018) Indikator dari pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a) Lama waktu atau masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal, 2005.

Menurut Robbins (2006) Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja

- c) Ketepatan Waktu.
- d) Efektivitas.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif
Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.
- 2) Data kualitatif
Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah singkat, struktur organisasi, pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

4.5.2. Sumber Data

- 1) Data Sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan – catatan, laporan – laporan, daftar dan absensi pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.
- 2) Data Primer
Data primer dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

4.6. Populasi dan Sampel

4.6.1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi yang berjumlah 34 orang.

4.6.2. Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 34 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden (kecuali pimpinan) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang atau

dengan kata lain penelitian ini adalah sensus.

4.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi
Observasi dalam penelitian ini mengenai pengaruh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.
- 2) Wawancara (*interview*)
Wawancara dalam penelitian ini ialah Tanya jawab langsung dengan pimpinan atau dengan karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.
- 3) Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai sejarah, struktur organisasi pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.
- 4) Kuisisioner
Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Responden dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

4.8. Teknik Analisis Data

4.8.1. Uji Instrument

- 1) Uji Validitas
Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Jika korelasi antara masing-masing skor butir pernyataan/pertanyaan terhadap total skor butir-butir pernyataan /pertanyaan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $\geq 0,3$,

maka masing-masing butir pernyataan/pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:52).

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*, maka nilai alpha instrument dikatakan handal atau reliable bila nilai koefisien *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

4.8.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Cara mendeteksi terjadinya normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat norma *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal sau garis lurus diagnosal an floting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti

garis diagonalnya (Ghozila, 2001:83).

2) Uji Multikoloneritas

Menurut (Ghozila, 2008:91), uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikoloneritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawanya (2) variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi. Nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan terjadi ketidaksamaan varian dari residual dri satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut heteroskedastisitas, jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas.

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka regresi

mengalami gangguan heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyambar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Santoso, 2004:208).

4.8.3. Analisis Kuantitatif

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda
Untuk mengetahui berapa besar pengaruh karkteristik individu (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi dengan menggunakan rumus regresi linear berganda (Subagyo, 2001:309) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Karakteristik Individu
 X_2 = Kemampuan Kerja
 X_3 = Pengalaman Kerja
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X_1
 b_2 = Koefisien regresi X_2
 b_3 = Koefisien regrensi X_3

- 2) Analisis Korelasi Berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel tak terikat dan variabel terikat secara bersamaan. Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel – variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2018).
- 3) Analisis Determinasi Berganda
Analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh karakteristik individu, kemampuan

kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di tanyakan dalam bentuk presentase. Berikut rumus determinasi yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2002:246).

4.8.4. Uji F

Analisis uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda, sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan pengaruh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif dan signifikansi atau hanya diperoleh secara kebetulan. Rumus uji F-test dikemukakan oleh Sugiyono, (2002:190) adalah sebagai berikut :

- 1) Langkah-langkah Uji Statistik

H_0 : $B_1, B_2, B_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

H_a : $B_1, B_2, B_3 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel karakteristik individu (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

4.8.5. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (karakteristik individu, kemampuan kerja Dan pengalaman kerja) terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi dipergunakan uji t-test dengan bantuan komputer

menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2008:264).

Adapun langkah-langkah pengujian t-test adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesis pengaruh karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara individu atau karakteristik individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan hipotesis tersebut maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$ berarti bahwa karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_1 \Rightarrow 0$ berarti bahwa karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Perumusan hipotesis pengaruh kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara individu atau parsial kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan hipotesis tersebut maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$ berarti bahwa kemampuan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_2 \Rightarrow 0$ berarti bahwa kemampuan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Perumusan hipotesis pengaruh pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah secara individu atau parsial pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan hipotesis tersebut maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0 : b_3 = 0$ berarti bahwa pengalaman kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : b_3 \Rightarrow 0$ berarti bahwa pengalaman kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Menentukan tingkat kepercayaan Tingkat kepercayaan (level of significant) 5% atau 0,05 dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$

5) Kriteria Pengujian

Jika signifikan t statistic < tingkat kesalahan (α 5%) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika signifikan t statistic \geq tingkat kesalahan (α 5%) maka H_0 diterima, H_a ditolak.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan keuangan desa yang dimiliki oleh Desa Adat. Kator LPD Desa Adat Tumbakbayu Kecamatan Mengwi, yang mulai beroperasi pada tanggal 25 Agustus 1988 dengan berpedoman pada Gubernur No. 317 Tahun 1998. Pada awalnya kantor LPD Desa Adat Tumbakbayu Kecamatan Mengwi dengan gedung

seederhana dan kemudian melalui pepareman prejuru desa pada akhir tahun 2003 diputuskan untuk membangun gedung LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi yang lebih represntif yaitu gedung dengan berlantai 2, dengan dana murni dari LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi sejumlah Rp. 200.000.000 dan menghabiskan total biaya secara keseluruhan sampai selesai sejumlah Rp. 633.214.100. dalam operasionalnya LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi memiliki modal awal sejumlah empat juta rupiah dan ditunjang dengan peralatan yang sederhana dengan 2 pengurus dan 3 pegawai.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *koefisien korelasi* lebih dari 0,3. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliable, dan penelitian bisa dilanjutkan.

5.3. Hasil Analisis Karakteristik Responden

- 1) Dari 34 responden 58,82% (20 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 41,18% (14 orang) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.
- 2) Responden yang berumur dibawah 21 tahun sebanyak 8 orang (23,53%), responden yang

berumur 21-30 tahun sebanyak 20 orang (58,82%), responden yang berumur 30-40 tahun sebanyak 6 orang (17,65%), dan responden yang berumur diatas 40 tahun tidak ada. Dilihat dari Tabel 5.4 ternyata responden terbanyak adalah yang berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (58,82%).

- 3) Responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang (64,71%), responden yang berpendidikan DI/DII/DIII (Diploma) sebanyak 6 orang (17,65%), responden yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 6 orang (17,65%), dan responden yang berpendidikan Strata 2 (S2) tidak ada. Dilihat dari Tabel 5.5 ternyata responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 22 orang (64,71%).
- 4) Responden yang telah bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 15 orang (44,12%), responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 15 orang (44,12%), dan responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang (11,76%). Dilihat dari Tabel 5.6 ternyata responden terbanyak adalah yang telah bekerja kurang dari 3 tahun dan 3-5 tahun yaitu sebanyak 15 orang (44,12%).

5.4. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Deskripsi Variabel Karakteristik Individu(X₁)

Nilai indikator Sikap (X_{1.3}) dengan pernyataan “Sikap karyawan merupakan perasaan atas pekerjaan dan kelompok kerja” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,35. Hal tersebut menunjukkan sikap

yang ditunjukkan karyawan dalam keseharian bekerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri yang ditunjukkan oleh pernyataan Sikap ($X_{1.3}$) rata-rata sebesar 4,35.

2) Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Nilai indikator Kemampuan Konseptual ($X_{2.2}$) dengan pernyataan “Karyawan memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara menyeluruh” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,24. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memahami pekerjaan sesuai bidangnya secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh pernyataan Kemampuan Konseptual ($X_{2.2}$) rata-rata sebesar 4,24.

3) Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Nilai indikator Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki ($X_{3.3}$) dengan pernyataan “Karyawan memiliki keterampilan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,26. Hal tersebut menunjukkan kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan perusahaan yang ditunjukkan oleh Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki ($X_{3.3}$) rata-rata sebesar 4,26.

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai indikator Efektifitas (Y_4) dengan pernyataan “Karyawan bekerja dengan pemanfaatan sumber daya dan waktu yang ada” memperoleh tanggapan terendah dengan rata-rata skor sebesar 4,44. Hal tersebut menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada yang ditunjukkan oleh Efektifitas (Y_4) rata-rata sebesar 4,44.

5.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,101. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.090	.513	1.175	.013
	KEMAMPUAN KERJA	.434	.349	1.244	.023
	PENGALAMAN KERJA	.151	.210	1.719	.008
	(Constant)			2.814	
F Statistik				7.839	
Sig. F				0.001	
R				0.663	
R ²				0.439	

Sumber : Lampiran 6 (data diolah)

Dari hasil regresi pada tabel 5.15 diperoleh nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b_1), (b_2), dan (b_3) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= 2,814 \\ b_1 &= 0,090 \\ b_2 &= 0,434 \\ b_3 &= 0,151 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,814 + 0,090 X_1 + 0,434 X_2 + 0,151 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

$a = 2,814$ artinya apabila karakteristik individu (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama sekali nol kinerja karyawan (Y) sebesar 2,814.

$b_1 = 0,090$ artinya apabila kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap karakteristik individu (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,434$ artinya apabila karakteristik individu (X_1) dan pengalaman kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap kemampuan kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,151$ artinya apabila karakteristik individu (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap pengalaman kerja (X_3)

maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

5.7. Analisis Korelasi Berganda

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda berdasarkan atas perhitungan dengan program komputer SPSS *version 24 for windows* pada tabel diperoleh hasil $R = 0,663$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

5.8. Analisis Determinasi

Dari Tabel diperoleh nilai R square sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini berarti sebesar 43,9% kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi dipengaruhi oleh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.9. Hasil Uji Parsial (*uji t*)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel karakteristik individu (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

1) Karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,090 dengan t -statistic = 1,175 dan signifikansi = 0,013 < 0,05. Sehingga hipotesis-1 (H_1) diterima .

2) Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien

regresi yang bernilai positif sebesar 0,434 dengan t-statistic= 1,244 dan signifikansi= 0,023 < 0,05. Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima .

- 3) Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,151 dengan t-statistic= 1,719 dan signifikansi= 0,008 < 0,05. Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima.

5.10. Hasil Uji F

Dari hasil tabel diperoleh hasil F-hitung sebesar 7,839 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

5.11. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

VI. PENUTUP

6.1. Simpulan

- 1) Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.2. Saran

- 1) Penilaian responden terhadap karakteristik individu terutama pada indikator sikap tergolong baik pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Meskipun demikian, karyawan harus menunjukkan sikap

yang semakin membaik dalam keseharian bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Penilaian responden terhadap kemampuan kerja terutama pada indikator kemampuan konseptual tergolong baik pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Meskipun demikian, perusahaan harus memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Penilaian responden terhadap pengalaman kerja terutama pada indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tergolong baik pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Meskipun demikian, karyawan harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan dengan selalu berlatih dan terus belajar untuk memperbanyak pengalaman kerja yang dimiliki. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, Kirya, & Yulianthini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*. Indonesia.
- Bernhard, Cong, & Irvan. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Dessy, dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Jurnal of Management Science (JMAS)*.

Fransisca, & Adiputra. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Tarumanagara. Jakarta*.

Henny, dkk. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan*.

Indar, Munawar, & Thamrin. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa*.

Nurhaedah, Mardjuni, & Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Program Pasca Sarjana Magister Manajemen. Universitas Bosowa, Makassar. Indonesia*.

Oka, Landra, & Widiadnya. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Suar Artha Dharma Kabupaten Badung. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Prasetyo, Musadieg, & Iqbal. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Tembakau Djajasakti Sari Malang). Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Ratulangi, & Soegoto. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sekartini, N.L. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. Jurnal Universitas Warmadewa.
- Tahir, A. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Universitas Islam Sumatera Utara.
- Wirawan, Bagia, & Susila. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jurusan Manajemen. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.