

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VEGAS VIVA VENTURY BALI

Ni Gusti Ayu Ade Dwi Yosiana Sari¹, I Nengah Suardhika², I Gede Rihayana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

Email: dwiyosianasarii@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Vegas Viva Ventury Bali, this study aims to determine the effect of Individual Characteristics, Competence and Communication on Employee Performance. The population in this study were all employees of PT. Vegas Viva Ventury Bali. The sample used in this study was 45 respondents using simple random sampling method. The method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that individual characteristics and communication had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Vegas Viva Ventury Bali while the charge has a negative and significant effect on the performance of employees of PT. Vegas Viva Ventury Bali.

Keywords: Individual Characteristics, Competence, Communication, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri. Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi untuk mewujudkannya, Rahmiyanti (2020). Tujuan yang telah ditetapkan harus terus diusahakan agar tujuan tersebut dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan teori

penerapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

PT. Vegas Viva Ventury Bali merupakan barbershop pertama yang memiliki konsep dari salah satu kota di Nevada, Amerika Serikat yaitu kota Las Vegas, memiliki kontribusi cukup tinggi yang tumbuh dengan beberapa anak cabang sekitar kurang lebih 15 cabang di Bali yang mampu bersaing dengan barbershop yang ada di Bali dan tentunya memerlukan karyawan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali dituntut untuk mampu menangani masalah dan kendala-kendala dalam mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Kondisi yang ada di PT. Vegas Viva Ventury Bali menunjukkan menurunnya performa kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari karakteristik individu yang dimiliki karyawannya baik capster maupun kasir pada PT. Vegas Viva Ventury Bali, kompetensi karyawan masih jauh dari yang diharapkan perusahaan, dan

masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar divisi. Perkembangan teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum optimal, banyaknya karyawan yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan, penghargaan yang belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, belum optimalnya dukungan antara anggota kelompok kerja penyelesaian pekerjaan melewati target waktu yang ditetapkan dan masih mendapatkan komplain dari atasan dan *customer*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, sehingga atasan akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga kinerja yang diperoleh maksimal. Terdapat salah satu kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang yaitu variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan latar belakang individu. Menurut laba PT. Vegas Viva Ventury Bali dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali yang belum maksimal, dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu yang dimiliki masing-masing karyawan.

Menurut Sopiah (2010) dalam Indah Dewi Gaffar (2017) bahwa karakteristik individu adalah ciri- ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010) dalam Indah Dewi Gaffar (2017). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan

beberapa karyawan menyatakan bahwa karyawan sebelum bekerja di PT. Vegas Viva Ventury Bali ada yang belum memiliki pengalaman bekerja sebagai capster maupun baru lulus dari SMK. Minimnya pengalaman yang masih dimiliki karyawan memunculkan permasalahan mengenai karakteristik individu yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya dan belum memiliki pengalaman kerja di bidang kerjanya. Hal ini memberikan efek kepada pengalaman kerja karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara individu, yang secara tidak langsung mempengaruhi penilaian kinerja karyawan tersebut.

Selain karakteristik individu yang dimiliki masing-masing karyawan, menurut Carter (2011) faktor kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan, karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim Rivai (2009).

Selain faktor karakteristik individu dan kompetensi karyawan, menciptakan komunikasi yang kondusif juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2013) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Komunikasi pada PT. Vegas Viva Ventury Bali terbilang masih kondusif, tetapi berdasarkan hasil

wawancara dengan beberapa karyawan mengenai komunikasi menyatakan bahwa masih ada beberapa konflik kecil antar karyawan karena perbedaan pandangan dan pendapat tentang cara penyelesaian pekerjaan. Permasalahan seperti ini jika tidak ditangani akan mengurangi kehangatan hubungan antar karyawan yang mengurangi komunikasi yang baik dalam berdiskusi untuk mencari solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan, yang tentunya akan memperlebar kesalahan komunikasi yang kurang kondusif. Keadaan komunikasi ini, kemungkinan menjadi salah satu faktor penyebab masih kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali.

Melihat berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada PT. Vegas Viva Ventury Bali mengenai kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi, serta melihat masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan menguji kembali pengaruh karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.

2. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.
3. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya memastikan *Grand Setting Theory*. Hal ini dilakukan dengan mengaji secara empiris pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Empiris, kajian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan terhadap pihak manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang didasari karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, mengacu pada Locke's model Arsanti (2009), *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan Birnberg dalam Mahennoko (2016). *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja, Pertama,

penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu, Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya. Keterkaitan teori goal setting theory dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan

memahami tujuan yang diharapkan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi hasil kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis. Menurut Winarja (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Zaputri) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan

kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Kridharta & Rusdianti (2017), Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah. Menurut Hajati (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu.

2.3.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Indra Imban (2017) terdapat beberapa indikator pada karakteristik individu, yaitu:

- a) Kemampuan, adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b) Kebutuhan, adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.
- c) Kepercayaan, berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.
- d) Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- e) Pengharapan, adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan

menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Emron (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Imas (2017). Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

2.4.2 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) ada lima indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kompetensi seseorang, yaitu:

- a) Keterampilan (*Skill*), merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.
- b) Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
- c) Konsep diri (sikap), merupakan sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d) Sifat (*Trait*), merupakan karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang

berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

- e) Motif, merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.5 Komunikasi

2.5.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Abdoellah (2019) komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik. Keadaan perkembangan teknologi komunikasi mendukung proses penyampaian pesan, menyebabkan informasi sangat mudah terakses dan nyaris tanpa sekat batas dan waktu. Kedinamisan suatu organisasi dalam menginformasikan kepada semua pihak yang ada di organisasi tersebut, saat ini merupakan suatu penanda bahwa komunikasi memiliki dampak kepada pihak yang ada di dalam. Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari

seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.5.2 Indikator Komunikasi

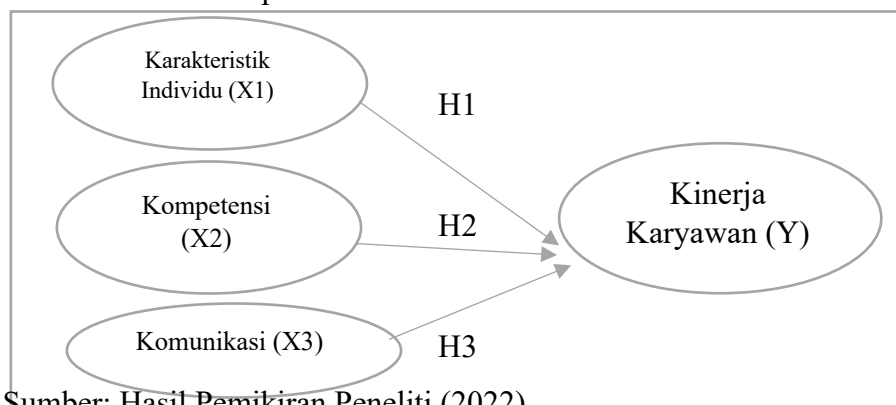
Menurut Hasiolan, & Minarsih (2016) indikator komunikasi tersebut yaitu:

- Kepercayaan dengan sesama pegawai
- Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
- Hubungan dengan rekan memuaskan
- Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
- Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

- H1: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H3: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali yang kantor pusatnya berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No. 221, Denpasar (Depan MSA Cargo). Objek penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali yang berjumlah 45 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan cara meyeleksi secara acak.

4.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis yang dikemukakan Menurut Sugiyono (2016), jenis data dapat dibagi menjadi 2 yakni data kuantitatif dan data kualitatif, yaitu:

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif menurut Sugiyono (2016) adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti data jumlah konsumen, jawaban responden terhadap kuisioner.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif menurut Sugiyono (2016) adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Studi Dokumentasi, Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumentasi mengenai data penilaian kinerja karyawan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi pada PT. Vegas Viva Ventury Bali.
2. Wawancara, Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali secara langsung untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner mengenai karakteristik individu, kompetensi,

komunikasi, dan kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.

3. Metode Kuesioner, Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban menggunakan skor yang ditentukan dengan skala likert, Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Apabila jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b) Apabila jawaban setuju diberi skor 4
- c) Apabila jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d) Apabila jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e) Apabila jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Bilangan Konstanta
b₁ : Koefisien garis variabel bebas (Karakteristik Individu)
b₂ : Koefisien garis variabel bebas (Kompetensi)
b₃ : Koefisien garis variabel bebas (Komunikasi)
X₁ : Karakteristik Individu
X₂ : Kompetensi
X₃ : Komunikasi
e : Standard Error (faktor pengganggu)

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

5.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa variabel karakteristik individu, kompetensi, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki

nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel karakteristik individu, kompetensi, komunikasi dan kinerja karyawan telah melebihi *Cronbach Alpha* 0,60. Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator pertanyaan *Reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.1.3 Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian menggunakan *One-sample Kolmogorv-Smirnov Test* dengan koefisien *Asymp. Sig* 0,05. Dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Kolmogorv-Smirnov* adalah 0,102 dan nilai *Asymp. Sig* 0,072 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Jadi, semua data yang digunakan berdistribusi normal.

5.1.4 Uji Multikolonieritas

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* atau nilai *variance inflation factor* (VIF) yang diperoleh dari 3 variabel Karakteristik Individu dengan nilai *tolerance* 0,481, kompetensi dengan nilai *tolerance* 0,412 dan Komunikasi dengan nilai *tolerance* 0,666 lebih besar dari 0,10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) pada 3 variabel Karakteristik Individu dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 2,077, kompetensi dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 2,426 dan Komunikasi dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 1,501 lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

5.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian menggunakan uji *Glejser* dengan nilai signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari 3 variabel Karakteristik Individu

dengan nilai signifikansi 0,110, Kompetensi dengan nilai signifikansi 0,906 dan Komunikasi dengan nilai signifikansi 0,018 lebih besar dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, varian data yang dihasilkan dari pengujian ini tidak terdapat varian yang sama, semua varian yang dihasilkan berbeda.

5.1.6 Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil uji dengan melihat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,280 hal ini dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,280 atau 28,0% sedangkan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

5.1.7 Uji Statistik F

Berdasarkan hasil uji statistik F didapatkan nilai F hitung sebesar 6,691 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,001. Dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

5.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rangkuman Uji Model Fit dan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,799	1,601		-1,124	0,273
Karakteristik individu (X ₁)	0,152	0,092	0,458	1,646	0,113
Kompetensi (X ₂)	-0,156	0,089	-0,505	-1,745	0,014
Komunikasi (X ₃)	0,071	0,083	0,203	0,850	0,004
R				0,573	
R Square				0,329	
Adjusted R Square				0,280	
F Statistic				6,691	
Signifikansi				0,001	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari perhitungan menggunakan SPSS adalah:

$$Y = -1,799 + 0,152X_1 - 0,156X_2 + 0,071X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -1,799 artinya apabila karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X₁) memiliki nilai positif sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan jika karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila karakteristik individu semakin ditingkatkan maka akan menaikkan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X₂) yaitu -0,156 nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel kompetensi dan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kompetensi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X₃) memiliki nilai positif sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan jika komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila komunikasi semakin ditingkatkan maka akan menaikkan kinerja karyawan.

5.1.9 Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali menunjukkan nilai thitung untuk variabel karakteristik individu sebesar 1,636 dan menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,113, dapat dikatakan nilai signifikan yang dihasilkan 0,113 lebih besar dari 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut maka karakteristik individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

- Vegas Viva Ventury Bali, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali menunjukkan nilai thitung untuk variabel kompetensi sebesar -1,745 dan menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,014, dapat dikatakan nilai signifikan yang dihasilkan 0,014 lebih kecil dari 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut maka kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
 - 3) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali menunjukkan nilai thitung untuk variabel komunikasi sebesar 0,850 dan menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,004, dapat dikatakan nilai signifikan yang dihasilkan 0,004 lebih besar dari 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut maka komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vegas Viva Ventury Bali, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik positif maupun negatif yang menunjukkan perbedaan seseorang yang satu dengan yang lainnya mengenai motivasi, inisiatif dan kemampuan untuk melakukan tugas yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu tersebut. Apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan tinggi, maka karyawan

dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Karakteristik individu harus mengutamakan kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja dan pengharapan. Kepercayaan merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian Handayani (2016), Gaffar (2017), Suban (2020), Munandar (2017), dan penelitian Imban (2017) yang menyatakan karakteristik individu secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan pengetahuan dan keterampilan/ kecakapan yang dimiliki oleh karyawan yang relevan dengan pekerjaan, tugas sesuai dengan jabatannya. Kompetensi yang baik akan mempengaruhi karyawan mampu berinovasi dan memiliki pengetahuan yang baik di bidangnya atau jabatannya sehingga dapat menunjukkan kinerja yang semakin baik. Kompetensi harus mengutamakan keterampilan (skill), pengetahuan, konsep diri/sikap, sifat (trait), motif. Sifat merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2017), Ghezanda (2013), Dwiyantri (2019), Muslimat (2020), dan penelitian Winanti (2011) menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2.3 Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan dalam organisasi/

perusahaan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah. Semakin baik dan kondusif organisasi yang ada pada perusahaan maka karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja yang ditunjukkan karyawan. Komunikasi harus mengutamakan kepercayaan dengan sesama pegawai, rekan kerja dapat bergaul dengan baik, hubungan dengan rekan memuaskan, organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat dan hubungan pegawai dengan pimpinan baik. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016), Asriyah (2019), Prihatina (2017), Setiawan (2016), dan penelitian Azwar (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan tinggi, maka karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Karakteristik individu harus mengutamakan kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja dan pengharapan. Kepercayaan merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi harus mengutamakan

keterampilan (*skill*), pengetahuan, konsep diri/sikap, sifat (*trait*), motif. Sifat merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vegas Viva Ventury Bali. Artinya semakin baik komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat

3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi harus mengutamakan kepercayaan dengan sesama pegawai, rekan kerja dapat bergaul dengan baik, hubungan dengan rekan memuaskan, organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat dan hubungan pegawai dengan pimpinan baik. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik menjadi faktor utama yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menguji karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Vegas Viva Ventury Bali sehingga tidak bisa digeneralisir pada cabang-cabang vegas yang lain.

6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh PT. Vegas Viva Ventury Bali berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu memberikan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Vegas Viva Ventury Bali. Berdasarkan variabel karakteristik individu dimana secara keseluruhan, karyawan sangat mampu menjunjung kepercayaan terhadap kebenaran dalam bekerja sehingga dapat memberikan petunjuk

- kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk mempertahankan kepercayaan seluruh karyawan dengan manajemen. Akan tetapi masih banyak karyawan yang belum mampu memenuhi kebutuhannya sehingga memberikan petunjuk kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk menaikkan upah seluruh karyawan.
2. Kompetensi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Vegas Viva Ventury Bali. Berdasarkan variabel kompetensi dimana secara keseluruhan, karyawan mampu bertindak laku yang baik dalam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan sehingga dapat memberikan petunjuk kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk mempertahankan sifat yang dimiliki seluruh karyawan. Akan tetapi masih banyak karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam pekerjaannya sehingga memberikan petunjuk kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan.
 3. Komunikasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Vegas Viva Ventury Bali. Berdasarkan variabel komunikasi dimana secara keseluruhan, karyawan mampu bekerja sama dan membangun hubungan dengan karyawan dan manajemen dengan baik sehingga dapat memberikan petunjuk kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk mempertahankannya. Akan tetapi masih banyak karyawan yang masih kurang memiliki kepercayaan dengan karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan petunjuk kepada Manajemen PT. Vegas Viva Ventury Bali untuk melakukan evaluasi kerja kepada seluruh karyawan.
 4. Penelitian selanjutnya disarankan kepada peneliti untuk dapat menambah

variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengingat masih ada 72% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel yang terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan petunjuk di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Carter, L. 2011. The relationship between interpersonal relational competence and employee performance: A developmental model. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. Vol. 6, No. 3: 217.
- Dessler, Gary. 2017. Human Resource Management. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar, Indah Dewi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, Vol. 3, No. 005: 2017.
- Hajati, Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu Artiningsih dan Hj. Nurul Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kota Baru). Vol. 7, No. 1: 2018.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Imban, Indra, Christoffel Kojo dan Christoffel M.O. Mintardjo. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Vol. 5, No.2, pp. 2987-2996.

- Kridharta, Danar dan Endang Rusdianti. 2017. Analisis Pengaruh Karakteristik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Vol. 10, No. 3: 2017.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Demak. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmiyanti. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Thesis. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih dan Helmawati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cimahi Utara. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Vol. 23, No. 1, pp. 128-137.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. 2018. The Effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance Through the Job Satisfaction in Employess Directorate Transformation Technology Commitunication and Information Indonesia. *Journal of Business and Applied Social Science*, Vol. 4, No. 2, pp. 51-69.