

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA USAHA RUMAH KOPI DI MANADO**

*THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND HUMAN RESOURCE COMPETENCIES  
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE ON THE COFFEE HOUSE BUSINESS IN MANADO*

Oleh:

**Jeschrist Laoh<sup>1</sup>  
Greis M. Sendow<sup>2</sup>  
Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

<sup>2</sup>Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[jeschristlm@gmail.com](mailto:jeschristlm@gmail.com)

<sup>2</sup>[greis5sendow@ymail.com](mailto:greis5sendow@ymail.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah kopi Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada usaha rumah kopi Manado, dengan jumlah sampel 99 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado. Sebaiknya pihak manajemen rumah kopi di Manado perlu mengembangkan dan memahami karakteristik individu karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui *training* sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. Untuk peneliti selanjutnya, perlu menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *karakteristik individu, kompetensi sumber daya manusia, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Employee performance is one of the determinants of the success of a company or organization in achieving its goals. Employees with good characteristics will make the employee easier to do the work so that the resulting performance becomes optimal and very good influence on the company. Employee competency or ability is reflected in performance so that good performance is optimal performance. The purpose of this study is to know the effect of individual characteristics and human resource competencies simultaneously and partially toward employee performance on the coffee house business in Manado. The population of this research is consumer on the coffee house business in Manado, with a sample 99 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The results showed that individual characteristics and human resource competencies have an influence simultaneousty and partially toward employee performance on the coffee house business in Manado. Should the management of the coffee house in Manado need to develop and understand the individual characteristics of employees in terms of knowledge and skills. Improve employee competence through training in the field of duty, in order to be able to improve knowledge and skills in the future. For further researchers, need to use variables related to employee performance.*

**Keywords:** *individual characteristics, human resource competencies, employee performance*

## Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Suwanto dan Yuniarsih, 2011: 1).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017: 272). Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa.

Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Karakteristik individu mencakup mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2015: 46).

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017: 271).

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.
2. Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.
3. kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Simamora (2015: 4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Marwansyah (2014: 3) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013: 2). Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

### **Karakteristik Individu**

Winardi dalam Rahman (2013: 77) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Huriyati (2011: 79) juga mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Wibowo (2012: 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Sedarmayanti (2011: 126) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

### **Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

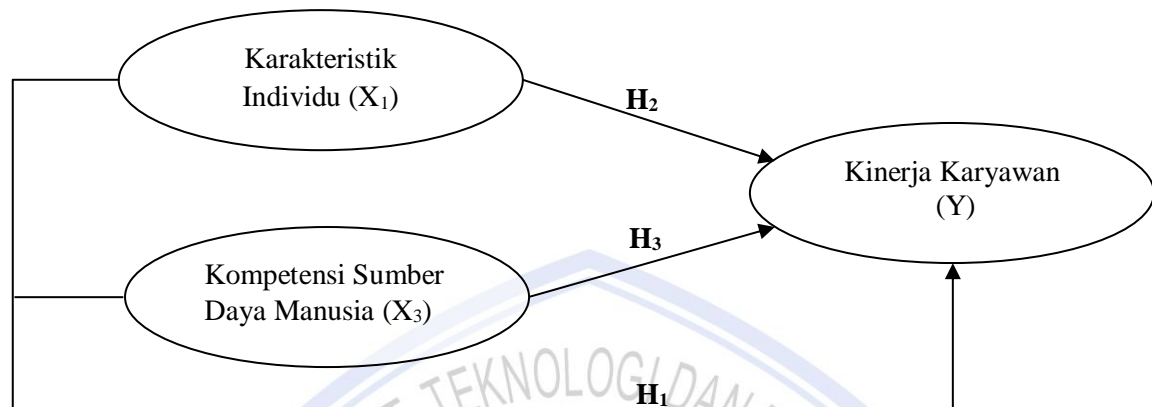
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. haluan *star logistic*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Sunuharyo (2018) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Petrokimia Gresik). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015) dengan judul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro energi Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro energi TBK. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2019

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha rumah makan di Manado.
- H<sub>2</sub> : Karakteristik Individu diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada usaha rumah makan di Manado.
- H<sub>3</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada usaha rumah makan di Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Menurut Sugiono (2014: 2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Menurut Riduwan (2012: 8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah kopi di Manado yang berjumlah 99 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai  $\geq 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik:

#### Uji Normalitas

Ghozali (2012: 160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

#### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

#### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

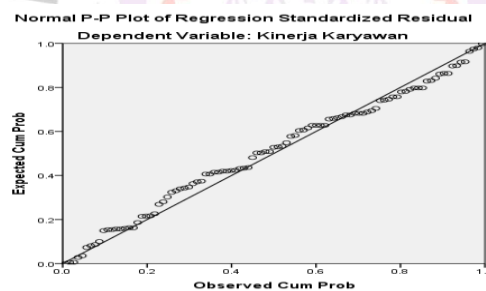
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Karakteristik Individu ( $X_i$ )	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,855	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid	0,724	Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid	0,835	Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid	0,677	Reliabel
	$X_{1.5}$	0,000	Valid	0,852	Reliabel
	$X_{1.6}$	0,000	Valid	0,726	Reliabel
	$X_{1.7}$	0,000	Valid	0,841	Reliabel
	$X_{1.8}$	0,000	Valid	0,689	Reliabel

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	0,704	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid	0,720	Reliabel
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid	0,679	Reliabel
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid	0,671	Reliabel
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	X <sub>2.6</sub>	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid	0,679	Reliabel
	X <sub>2.8</sub>	0,000	Valid	0,658	Reliabel
	X <sub>2.9</sub>	0,000	Valid	0,722	Reliabel
	X <sub>2.10</sub>	0,000	Valid	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid	0,829	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid	0,919	Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid	0,895	Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid	0,906	Reliabel
	Y <sub>1.6</sub>	0,000	Valid	0,828	Reliabel
	Y <sub>1.7</sub>	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	Y <sub>1.8</sub>	0,000	Valid	0,916	Reliabel
	Y <sub>1.9</sub>	0,000	Valid	0,891	Reliabel
	Y <sub>1.10</sub>	0,000	Valid	0,903	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

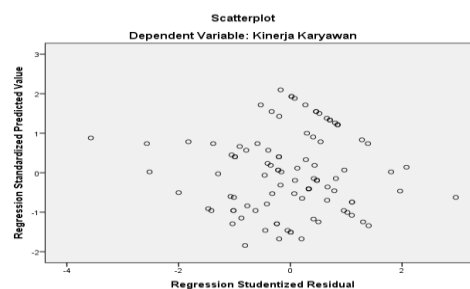


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

**Tabel 2. Collinearity Model**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Karakteristik Individu	.526	1.901
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.526	1.901

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Sig.
	(Constant)	.174	.000
1	Karakteristik Individu	.498	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.485	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan persamaan regresinya:  $Y = 0,174 + 0,498 X_1 + 0,485 X_2 + e$ . Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,174 memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,174 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar 0,498 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,485 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Uji F	
	F	Sig.
Constant		
Karakteristik Individu	62.917	.000 <sup>b</sup>
Kompetensi Sumber Daya Manusia		

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan karakteristik individu ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Uji t	
	t	Sig.
Constant		
Karakteristik Individu	4.938	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	3.905	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kompetensi sumber daya manusia memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.567	.558	.51144

a. *Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kompetensi Sumber Daya Manusia*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.753 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,567 atau 56,7 %. Artinya pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,7 % dan sisanya sebesar 43,2 % di pengaruhi variabel lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu atau cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada rumah usaha kopi di Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai karakteristik individu

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi, bertujuan untuk meniti suatu karir dan mengembangkan potensi dirinya. Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya karyawan bekerja di organisasi tersebut dan pengalaman kerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir. Pertimbangan dari promosi jabatan adalah pengalaman kerja seseorang, artinya seseorang yang lebih lama bekerja di perusahaan akan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi. Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu.

Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kemampuan (*ability*), nilai (*attitude*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhepi dan Syah (2018), menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Gaffar, Abduh, dan Yantahin (2017), menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Soliha (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Rahmisyari (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada rumah kopi di Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai kompetensi sumber daya manusia. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, sikap, konsep diri dan nilai-nilai, serta karakteristik pribadi.



**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik individu dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.
2. Karakteristik individu, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.
3. Kompetensi sumber daya manusia, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha rumah kopi di Manado.

**Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak manajemen rumah kopi Manado perlu mengembangkan dan memahami karakteristik individu karyawan dalam hal pengetahuan dan keterampilan.
2. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui *training* sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda., dan Sunuharyo. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58, No. 1, Hal. 67-76. <https://www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Di akses 23 Maret 2019.
- Ataunur., dan Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*, Volume 16, Nomor 2, Hal. 136-150. <https://www.journal.stimykn.ac.id>. Di akses 23 Maret 2019.
- Gaffar., Abduh, dan Yantahin. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset*, Vol 3, No. 005. <https://economicsbosowa.unibos.id>. Diakses 18 Mei 2019.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. UNDIP: Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hurriyati. 2011. *Bauran Pemasaran*. Edisi 15. Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Purwanto., dan Soliha. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, Volume XXI, No. 02, Hal. 227-240. <https://www.researchgate.net>. Di akses 23 Maret 2019.
- Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, Volume I, Nomor 2. <https://media.neliti.com>. Di akses 26 Maret 2019.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5, Nomor 1, Hal. 48-61. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>. Di akses 23 Maret 2019.

- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Edisi kesepuluh. Alfabeta, Bandung.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Jilid 5. PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi 12. Alfabeta, Bandung.
- Suhepi., dan Syah. 2018. *The Influence of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment on Training Transfer and Its Impact on Employee's Performance*. *International journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. VI, Issue 3, ISSN: 2348-0386, Hal. 103-123. [Http://ijecm.co.uk](http://ijecm.co.uk). Di akses 23 Maret 2019.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Suwatno., dan Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketujuh. Rajawali Pers, Jakarta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Edisi 2. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Hal. 135-149. [www.ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php](http://www.ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php). Di akses 23 Maret 2019.