

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA**

*THE THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, COMPETENECE AND WORK FACILITIES TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA*

Oleh:

<sup>1</sup>Gita Syaloom Suban

<sup>2</sup>Bernhard Tewal

<sup>3</sup>Lucky Dotulong

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

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

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan berperan penting untuk setiap organisasi, khususnya untuk suatu perusahaan manufaktur. Karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja merupakan beberapa faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dari sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Pihak manajemen dari PT. Tropica Cocoprime Lelema harus mempertahankan dan meningkatkan karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja di perusahaan manufaktur ini dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** *Karakteristik Individu, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** *Employees' performance is absolutely important for every organization, especially for a manufacturing company. Individual characteristics, competence and work facilities are several factors that determine employees' performance in an organization. The purpose of this research is to figure out the influence of individual characteristics, competence and work facilities to employees' performance of PT. Tropica Cocoprime Lelema. Data analysis uses multiple linear regressions analysis. This research result has proved that individual characteristics, competence and work facilities positively, significantly and partially influence employees' performance of PT. Tropica Cocoprime Lelema. Its' management must maintain and boost individual characteristics, competence and work facilities in this manufacturing company and deliberate other factors that impact its' employees' performance.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Competence, Work Facilities, Employees' Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja karyawan berperan penting untuk setiap organisasi, khususnya untuk suatu perusahaan manufaktur, dan karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja menjadi beberapa faktor penting yang menentukan aspek tersebut. Karakteristik individu yang berlainan dari setiap karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan terlihat pada hasil pekerjaan mereka. Kompetensi yang tepat dari para karyawan mempengaruhi kinerja kerja mereka di perusahaan dan menunjukkan seberapa baik kualitas kerja mereka. Fasilitas kerja yang memadai untuk para karyawan membuat hasil kerja mereka menjadi lebih baik dan terwujud dalam kinerja kerja mereka terbaik. Penelitian ini membahas dampak penting ketiga aspek ini terhadap kinerja karyawan para karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.
3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### Karakteristik Individu

Siagian (2008: 114) menjabarkan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

### Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Adapun menurut Robbins (2006) mengemukakan indikator-indikator karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

### Kompetensi

Aprinto dan Jacob (2013:186) mencatat bahwa kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut.

### Indikator-Indikator Kompetensi

Menurut Suranto A. W (2010: 105), ada beberapa indikator komunikasi organisasi, ialah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Menurut Anderson (1993), ada beberapa indikator kompetensi, ialah pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

### Fasilitas Kerja

Hasibuan (2007: 201) mencatat bahwa fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

### Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sofjan (2004), bahwa indikator fasilitas kerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, ruangan kesehatan, bangunan dan alat transportasi.

### Kinerja Karyawan

Marwansyah (2016:36) menyatakan bahwa kompetensi adalah perpanduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

### Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan memiliki lima indikator yaitu kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

### Hubungan Antar Variabel

#### Hubungan Antar Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Susyatmoko (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Purworejo. Hal ini berarti karakteristik individu mempunyai kemampuan yang dapat mengerjakan berbagai tugas yang di berikan dan dapat menyelesaikan dalam satu pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan hasilnya memuaskan, mempunyai fokus atas pekerjaan yang di berikan, adanya ketertarikan atas pekerjaan yang di berikan sehingga mempunyai dorongan semangat atas pekerjaan.

Hasil penelitian Basalamah (2017) menyatakan bahwa karakteristik-karakteristik individu mempengaruhi kinerja para pegawai di kantor-kantor pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa terdapat suatu kontribusi yang positif dan signifikan di antara variable karakteristik individu terhadap kinerja para pegawai di kantor pemerintah Kota Makassar. Satu temuan yang disimpulkan bahwa untuk meningkatkan pekerjaan para pegawai, mereka harus belajar dari pengalaman untuk bekerja lebih baik lagi; dan dalam suatu organisasi tertentu, pegawai mempunyai tujuan-tujuan dan kepentingan-kepentingan tertentu dalam menjalankan aktivitasnya yang dapat memberikan kinerja yang lebih baik dari kantor-kantor pemerintah Kota Makassar.

H<sub>1</sub>: Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

#### Hubungan Antar Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sari, Sjahrudin dan Razak (2018) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Pelindo IV Persero Makassar tergolong tinggi, keadaan ini disebabkan karena sikap yang dimiliki karyawan tergolong tinggi yang dicerminkan dari kemampuan karyawan dalam mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kemudian nilai signifikan pada variabel kinerja di sebabkan selain karyawan memiliki sikap yang tinggi didalam mematuhi norma-norma tersebut yang pada akhirnya membuat karyawan mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat di selesaikan sesuai dengan hasil yang diharapkan pihak perusahaan.

Hasil penelitian Zizile dan Tendai (2018) menyatakan bahwa kompetensi kewirausahaan mempunyai dampak terhadap kinerja para wanita pemilik Perusahaan Kecil, Mikro dan Menengah di London Timur. Kompetensi kewirausahaan juga berperan dalam pendirian dan bertahannya Perusahaan Kecil, Mikro dan Menengah di London Timur. Penelitian ini menguji dampak kompetensi kewirausahaan pada kemampuan-kemampuan kewirausahaan yang beragam. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara pemunculan ide, kemampuan-kemampuan inovatif, kesempatan-kesempatan yang menjanjikan, kreatifitas dan pengambilan resiko dengan kinerja para wanita pemilik Perusahaan Kecil, Mikro dan Menengah di London Timur.

H<sub>2</sub>: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

#### Hubungan Antar Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan

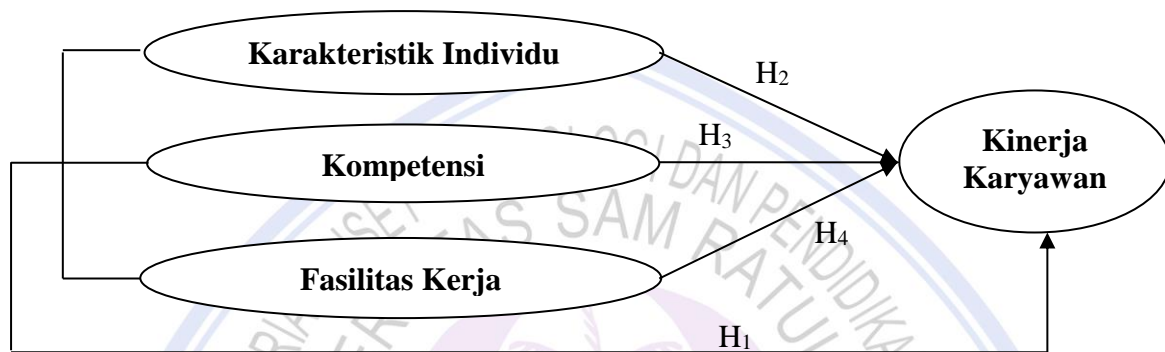
Hasil penelitian Hannani, Muzakkir dan Ilyas (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Variabel

fasilitas juga bernilai signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa fasilitas yang diterima oleh Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Makassar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawatnya.

Hasil penelitian Waititu, Kihara dan Senaji (2017) menyatakan bahwa lima variabel program-program kesejahteraan karyawan (kesehatan pekerjaan; rencana-rencana mencapai sukses; pelatihan dan pengembangan; dan skema penempatan dan kebijakan-kebijakan remunerasi karyawan) mempunyai dampak pada kinerja karyawan pada *Kenya Railways Corporation*. Dari model regresi, studi ini menyatakan bahwa kebijakan-kebijakan remunerasi berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada *Kenya Railways Corporation*. Hal ini diikuti oleh kesehatan pekerjaan yang mempunyai dampak positif lemah terhadap kinerja karyawan pada *Kenya Railways Corporation*. Pelatihan dan pengembangan menunjukkan hubungan positif lemah pada kinerja karyawan pada *Kenya Railways Corporation*.

H<sub>3</sub>: Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Data Hasil Proses*

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Kuncoro (2011), bila tujuan analisis adalah mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih, maka teknik kuantitatif yang sesuai adalah korelasi. Dalam penelitian ini, hubungan asosiatif yang diteliti adalah hubungan antara Karakteristik Individu, kompetensi dan Fasilitas Kerja dengan Kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

### Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2013: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi yang dianalisa dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 196 karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema dan sampel penelitian ini adalah 77 karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

### Metode Pengumpulan Data

Menurut Nasution (2012: 106 - 128), dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan analisis data dan pembahasan, telah digunakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi/objek yang bersangkutan, dengan teknik: Interview, Observasi dan Daftar Pertanyaan/Angket.

### Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Menurut Supomo dan Nur Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan (berupa dokumen, catatan, laporan-laporan) dan hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi.

### Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Menurut Sugiyono (2013: 93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variable dengan Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4) dan Sangat Setuju (skor 5).

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Friedenberg (1995) biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3. Dengan demikian semua item yang memiliki korelasi kurang dari 0,30 dapat disisihkan dan item-item yang akan dimasukkan dalam alat test adalah item-item yang memiliki korelasi di atas 0.30 dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati angka 1 maka semakin baik pula konsistensinya (validitasnya).

#### Realibilitas Instrumen Penelitian

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2002), pengujian statistik crobach' alpha, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Melihat nilai alpha cronbach dan masing-masing variabel, menurut Kountur (2003) tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0,60. Test yang reliabilitasnya di bawah 0,60 dianggap tidak reliabel.

### Teknik Analisis Data

#### Analisa Regresi Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2007), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kritarium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear barganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Gujarati (2003) dalam Ghozali (2005)).

Formula yang digunakan adalah.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Komitmen Organisasional Karyawan PT. Tropica Cocoprima Lelema
X <sub>1</sub>	=	Karakteristik Individu
X <sub>2</sub>	=	Kompetensi
X <sub>3</sub>	=	Fasilitas Kerja
$\alpha$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi untuk Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja
$\epsilon$	=	Error Term

#### Asumsi Klasik

Sebelum penggunaan analisis regresi berganda ini, harus dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik, meliputi:

#### Asumsi klasik heteroskedastisitas

Menurut Kuncoro (2011: 118), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya.

### Asumsi klasik multikolinearitas

Menurut Kuncoro (2011: 125), multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena *In economics, everything depends on everthing else*.

### Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. (Ghozali, 2005: 110).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan ide Kuncoro (2011: 105), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan untuk membandingkan nilai statistik t dengan tingkat kritis menurut tabel digunakan dengan ketentuan bahwa apabila nilai statistik t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005: 87).

#### Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model menjadi prediktor yang baik. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja merupakan prediktor yang baik untuk Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

### Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Kuncoro (2011: 108), koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$$

Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005: 83).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* terendah untuk X<sub>1</sub> pada X<sub>1,6</sub> sebesar 0,454; untuk X<sub>2</sub> pada X<sub>2,9</sub> sebesar 0,338; untuk X<sub>3</sub> pada X<sub>3,9</sub> dan X<sub>3,12</sub> sebesar 0,4444; dan Y pada Y<sub>1,1</sub> dan Y<sub>1,4</sub> sebesar 0,499. Hal ini berarti semua item variabel di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid.

Hasil *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa nilai Koefisien Cronbach Alpha masing-masing variabel X<sub>1</sub> = 0,848, X<sub>2</sub> = 0,912, X<sub>3</sub> = 0,840, dan Y = 0,857 berada diatas nilai minimal r test = 0,600, dengan demikian disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	27.109	3	9.036	42.008	.000 <sup>a</sup>
Regression	15.703	73	.215		
Residual	42.812	76			
Total					

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kompetensi, Karakteristik\_Individu

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data 2019

Hasil Perhitungan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 42,008 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), Artinya Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), merupakan *predictor* yang baik terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda dan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.163	.311			.525	.601
	.406	.155	.354		2.610	.011
Karakteristik_Individu	.206	.089	.206		2.300	.024
Kompetensi	.340	.145	.326		2.346	.022
Fasilitas_Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data 2019

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,163 + 0,406 X_1 + 0,206 X_2 + 0,340 X_3 + e$$

dan dapat dinformasikan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 2,610 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66488 dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema ( $Y$ ).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 2,300 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66488 dengan tingkat signifikan  $0,024 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema ( $Y$ ).
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,346 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66488 dengan tingkat signifikan  $0,022 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema ( $Y$ ).

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.618	.46380

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kompetensi, Karakteristik\_Individu

Sumber: Hasil olahan data 2019

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,873 pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema ( $Y$ ), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 79,2%.

Hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  pada Tabel 5 adalah 0,626 yang menunjukkan 62,6% variasi Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ).

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil ini didukung oleh penelitian Mindarti (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor-kantor akuntan publik di Indonesia. Hasil penelitian Kore, Kalalo, Kalalo dan Lamalewa (2019) juga menyatakan bahwa karakteristik individual mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Merauke.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitrianti (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkal Pinang. Hasil penelitian Renyut, Modding, Bima dan Sukmawati (2017) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Kelas B Pangkal Pinang.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Hasil ini didukung oleh penelitian Anam dan Rahardja (2017) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

## PENUTUP

### Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.

### Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pemilik dan manajemen PT. Tropica Cocoprime Lelema harus mempertahankan dan meningkatkan karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja di perusahaan ini.
2. Pemilik dan manajemen PT. Tropica Cocoprime Lelema harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anam, K., dan E. Rahardja. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-11, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>, ISSN (Online): 2337-3792. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZ0dSAP\\_7IAhUzxxzGHySTDMwQFjABegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fejournal3.undip.ac.id%2Findex.php%2Fdjom%2Farticle%2Fdownload%2F18000%2F17067&usg=AOvVaw1JVluxeHZHEJndXVgtBnnX](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjZ0dSAP_7IAhUzxxzGHySTDMwQFjABegQIBxAC&url=https%3A%2F%2Fejournal3.undip.ac.id%2Findex.php%2Fdjom%2Farticle%2Fdownload%2F18000%2F17067&usg=AOvVaw1JVluxeHZHEJndXVgtBnnX), diakses hari Senin, tanggal 16 Desember 2019, jam 2.53.06 siang.

Anderson, G. C. (1993). *Managing Performance Appraisal Systems*. London, UK: Blackwell Publisher.

Aprinto, B., dan Jacob. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Management.



- Basalamah, M. S. (2017). The Influence of Motivation, Competence and Individual Characteristics on Performance Clerk (The Study) In the City Of Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 6, Issue 12, Desember 2017, ISSN 2277-8616, [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org). <http://www.ijstr.org/final-print/dec2017/The-Influence-Of-Motivation-Competence-And-Individual-Characteristics-On-Performance-Clerk-the-Study-In-The-City-Of-Makassar.pdf>, diakses hari Jumat, tanggal 22 November 2019, jam 11.10.40 malam.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing: Design, Analysis and Use*. Boston: Allyn & Bacon.
- Fitrianti, A. P. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Kelas B Pangkalpinang. *SKRIPSI*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bangka Belitung. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjvOm735PmAWh17HMBHYNzA\\_Q4ChAWMAZ6BAgIEAI&url=https%3A%2F%2Fzenodo.org%2Frecord%2F809091%2Ffiles%2FAgi%2520Putri%2520Fitrianti.pdf&usq=AOvVaw0Hz35Ozsz71IUS-eDVw29b](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjvOm735PmAWh17HMBHYNzA_Q4ChAWMAZ6BAgIEAI&url=https%3A%2F%2Fzenodo.org%2Frecord%2F809091%2Ffiles%2FAgi%2520Putri%2520Fitrianti.pdf&usq=AOvVaw0Hz35Ozsz71IUS-eDVw29b), diakses hari Senin, tanggal 16 Desember 2019, jam 2.52.50 siang.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4<sup>th</sup> ed.). Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, D. (2003). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hannani, A., Muzakkir dan G. B. Ilyas. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016. <https://docobook.com/queue/pengaruh-beban-kerja-kepuasan-dan-fasilitas-terhadap-kinerjaf4ab6a4564c84b82cfa28e9be3e7662471689.html>, diakses hari Jumat, tanggal 22 November 2019, jam 11.32.23 malam.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kore, E. L. R., C. N., Kalalo, J., and Lamalewa, F. (2019). Effects Of Individual Characteristics, Occupational Safety And Health On Employee Performance Of PT PLN (Persero) In Merauke Regency. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 235 (2019) 012047, GIESED 2018, IOP Publishing, doi:10.1088/1755-1315/235/1/012047. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/235/1/012047/pdf>, diakses hari Jumat, tanggal 10 Januari 2020, jam 6.13.15 malam.
- Kountur, R. (2003). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mathis, R. L., dan, J. H. Jackson. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mindarti., Sri, C. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVIII No. 3, Desember 2015 ISSN 1979 – 6471. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiH8s6gnP7IAhUBIbcAHXg7DSoQFjAHegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.uksw.edu%2Ffeb%2Farticle%2Fdownload%2F286%2F252&usq=AOvVaw36ztdyyhNw-dR1u32MqcU>, diakses hari Senin, tanggal 16 Desember 2019, jam 7.32.08 malam.

Nasution, S. (2012). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nunnally, J. C. (1978). *Pshycometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

Renyut, Bernard C., H. Basri Modding, Jobhar Bima and St. Sukmawati. (2017). The Effect Of Organizational Commitment, Competence On Job Satisfaction And Employees Performance In Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29, e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org), DOI: 10.9790/487X-1911031829. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue11/Version-3/C1911031829.pdf>, diakses hari Senin, tanggal 16 Desember 2019, jam 2.53.27 siang.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.

Sari, R. N., Sjahrudin, H., dan Razak. N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Issue 1 (Agustus, 2018), <https://doi.org/10.31227/osf.io/nw2ed>. [https://www.researchgate.net/publication/327019931\\_Pengaruh\\_Kompetensi\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Dimoderasi\\_Profesionalisme\\_Karyawan/link/5b72e61b92851ca6505d7efc/download](https://www.researchgate.net/publication/327019931_Pengaruh_Kompetensi_Terdapat_Kinerja_Dimoderasi_Profesionalisme_Karyawan/link/5b72e61b92851ca6505d7efc/download), diakses hari Sabtu, tanggal 30 November 2019, jam 11.21.50 malam.

Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia.

Sofjan, A. (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supomo, B., dan Nur Indriantoro. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.

Susyatmoko, L. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo). *SKRISPI*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=27&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiw9qHG5tr1AhUKuI8KHZYeD1c4FBAWMAZ6BAGHEAk&url=http%3A%2F%2Frepository.umpwr.ac.id%3A8080%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F1617%2F112210010-Lian%2520Susyatmoko.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1CexH\\_dYWxftNRGJ4HFQD3](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=27&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiw9qHG5tr1AhUKuI8KHZYeD1c4FBAWMAZ6BAGHEAk&url=http%3A%2F%2Frepository.umpwr.ac.id%3A8080%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F1617%2F112210010-Lian%2520Susyatmoko.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw1CexH_dYWxftNRGJ4HFQD3), diakses hari Jumat, tanggal 22 November 2019, jam 11.00.44 malam.

Waititu, F., Kihara, P., and Senaji, T. (2017). Effect of Employee Welfare on Employee Performance: A Case Study of Kenya Railways Corporation. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, Volume 2, Issue 3, pp. 611-631. [https://www.iajournals.org/articles/iajhrba\\_v2\\_i3\\_611\\_631.pdf](https://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_611_631.pdf), diakses hari Jumat, tanggal 10 Desember 2019, jam 12.11.00 siang.

Zizile, T., and Tendai, C. (2018). The Importance of Entrepreneurial Competencies on the Performance of Women Entrepreneurs in South Africa. *The Journal of Applied Business Research* – March/April 2018, Volume 34, Number 2. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=96&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj5wq6cgtbmAhUCbn0KHbhbCik4WhAWMAV6BAGIEAI&url=https%3A%2F%2Fclutejournal.s.com%2Findex.php%2FJABR%2Farticle%2Fdownload%2F10122%2F10208%2F&usg=AOvVaw0IoKJE\\_aj5mJMXOVD5j0uo](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=96&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj5wq6cgtbmAhUCbn0KHbhbCik4WhAWMAV6BAGIEAI&url=https%3A%2F%2Fclutejournal.s.com%2Findex.php%2FJABR%2Farticle%2Fdownload%2F10122%2F10208%2F&usg=AOvVaw0IoKJE_aj5mJMXOVD5j0uo), diakses hari Senin, tanggal 16 Desember 2019, jam 1.53.34 siang.