

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA GROUP JAYA MANADO**

*THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ESTA GROUP JAYA MANADO*

Oleh:

**Rimbing Reynaldo Wailan¹
Christoffel Kojo²
Rita N Taroreh³**

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email :

reynaldorimbing@gmail.com

christoffelkojo@gmail.com

rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado. Penelitian ini tergolong dalam penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah dari karyawan PT. Esta Group Jaya Manado berjumlah 30 orang dengan di tentukan menggunakan rumus slovin. Penentuan informan menggunakan proporsional sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga metode utama yaitu Teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado.

Kata Kunci: karakteristik individu, fasilitas kerja, kinerja karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics and work facilities on employee performance at PT. Esta Group Jaya Manado. This research belongs to descriptive and verification research. The approach used is a quantitative approach. The sample population in this study were employees of PT. Esta Group Jaya Manado totaling 30 people were determined using the Slovin formula. Determination of informants using proportional sampling. The data used in this study are primary data and secondary data. Data collection in this study was conducted using three main methods, namely interview techniques, questionnaire distribution techniques and literature techniques. Based on the research results that individual characteristics and work facilities together have a positive influence on employee performance at PT. Esta Group Jaya Manado.

Keywords: Individual Characteristics, Work Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu topik yang takkan ada habisnya untuk di bincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk dilakukan penelitian. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa karyawan yang pantas dan lebih baik ke dalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapan karyawan..

Dalam setiap aktivitas perusahaan yang produktif maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di ruangan kerja ataupun di lapangan dengan baik. Sebaliknya apabila fasilitas tersebut bermasalah terkait keamanan, kenyamanan, kelengkapan dan sebagainya maka akan menghambat karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan biasanya seorang pekerjaan membutuhkan beberapa fasilitas pendukung yang memadai bagi keberlangsungan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu akan sangat mendukung dalam keberhasilan yang bisa di selesaikan dalam sebuah pekerjaan yang diberikan. Karena mengingat keberhasilan dari setiap perusahaan adalah usaha dari setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.

Tentu saja hal ini pun berhubungan dengan kinerja dari setiap pekerja yang ada dala suatu perusahaan. Kinerja atau biasa juga disebut dengan *performance* ini sangatlah membantu karena dengan kinerja yang baik maka pekerjaan yang dilaksanakan akan terselesaikan dengan baik pula dan sebaliknya hal itu juga akan terjadi.

Tabel 1. Fasilitas kerja pada PT. Esta Group Jaya Manado Tahun 2016 – 2018

No.	Nama Barang (unit)	2016	2017	2018
1.	Pendingin ruangan	5	5	4
2.	Meja kerja	15	15	12
3.	Kursi kerja	21	19	18
4.	ATK (Alat Tulis Kantor)	90	97	102
5.	Printer	6	4	3
6.	Dispenser	2	2	1
7.	Komputer	3	2	2
8.	Laptop	5	5	5

Sumber: Pt Esta Group Jaya Manado (2020)

Berdasarkan data yang ada di atas, bahwa perusahaan sejak tahun 2016 hingga tahun 2018 mengalami penurunan dalam hal fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang akan di selesaikan, fasilitas-fasilitas kerja sendiri merupakan hal penting dalam menunjang pekerjaan setiap karyawan. Karena dengan fasilitas kerja yang memadai maka hasil dari pekerjaan setiap karyawan akan maksimal seperti pada umumnya. Uraian di atas pun juga sudah bisa memberikan kesimpulan secara singkat bahwa dengan adanya fasilitas yang telah disediakan otomatis para pekerjaan pun akan sangat terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini juga akan membantu kinerja para karyawan yang akan mengalami peningkatan. Dan hal ini akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sangat maksimal tentunya.

Melihat akan sikap tersebut, tentu saja bisa di tarik kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan sebuah tantangan yang besar untuk bisa di ambil dan juga sebagai salah ukuran untuk bagaimana kita bisa mengambil perhatian orang lain dan mengikuti akan keinginan dari kami. Hal ini juga menjadi salah satu pengukuran penting karena dengan bisa menilai karakteristik setiap orang tentu kita juga bisa mengenali bagaimana cara dia bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik seseorang yang pada dasarnya sudah rajin tentu hal itu akan terlihat pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan hasil akhir dari pekerjaan yang dia laksanakan akan terlihat juga

Kinerja memiliki hubungan erat dengan karakteristik karena dengan melihat cara kerjanya tentu saja kita bisa melihat bagaimana cara dia melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik pula, hal itu juga akan berlaku pada sebaliknya karena hasil kinerja dari setiap orang

menggambarkan bagaimana karakter orang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karakteristik dan fasilitas kerja memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja, karena kedua hal tersebut akan memberikan dampak kepada hasil kerja di akhirnya, baik yang berdampak baik bagi perusahaan maupun yang memiliki dampak buruk bagi perusahaan.

Perusahaan sendiri pun tentu juga harus mendukung dan memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang dalam melaksanakan pekerjaan karena apabila perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung tentu para karyawan akan senang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan tentu saja hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan hal tersebut akan sangat-sangat membantu dalam hal memberikan profit bagi perusahaan itu sendiri

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah adanya Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado.
2. Untuk mengetahui apakah adanya Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado.
3. Untuk mengetahui apakah adanya Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Penggorganisasian adalah usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
3. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.
4. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
5. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak karyawan dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2007:81)..

Rahman (2013: 77), 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.

Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2009: 147).

Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat, demgam penjelasan sebagaiberikut:

1. Kemampuan(*ability*)
Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
2. Nilai(*value*)
Nilai adalah seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dpaat dinikmati hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap(*attitude*)
Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat(*interest*)
Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi dan Hamdani, 2006: 150)

Fasilitas kerja merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan dan lain sebagainya (Sedarmayanti, 2011:26).

Faktor-faktor yang menentukan suatu fasilitas kerja dalam perusahaan dapat dikatakan baik atau tidak, terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan, yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang adadiperusahaan.
2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah,toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, danlainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
4. Ruang kesehatan, yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawanberistirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik danpergudangan.
6. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk,traktor, mobil, motor, danlainnya).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu *output* yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2014:9).

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2014: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. FaktorIndividu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki kosekuensi diri yang baik. Konsekuensi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Penelitian Terdahulu

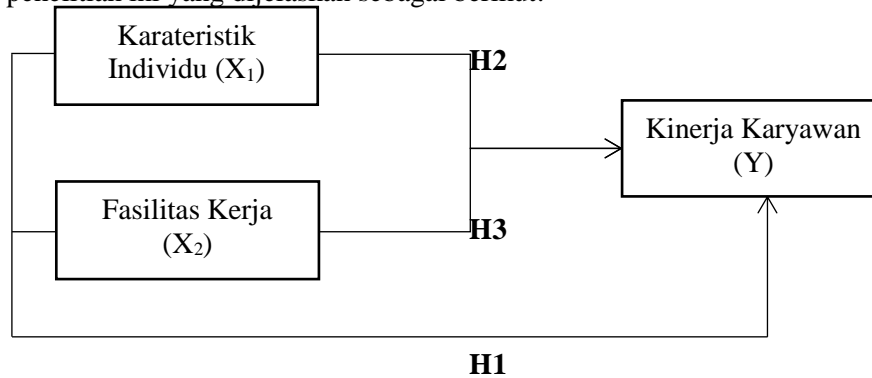
Kelatow, Adolfini dan Trang (2016), Sumber daya manusia merupakan aspek dan mempunyai peran penting di dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga mampu berkembang dan bersaing bebas serta mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Evaluasi pekerjaan, Gaji, dan Fasilitas kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh suatu instansi demi meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini, dilakukan pada pegawai nonmedis di RS. Pancaran Kasih Manado, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi pekerjaan, Gaji dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai rumahsakit.

Darma, Suryani dan Surono (2018), Studi ini mengangkat kekhawatiran tentang pengaruh fasilitas dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup Kabupaten Muara Bulian tepatnya di seluruh desa. Kinerja karyawan merupakan salah satu masalah utama yang terus-menerus dihadapi oleh manajemen organisasi. Oleh karena itu, di antara tugas-tugas manajer adalah perpindahan karyawan yang sangat penting untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja. Pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memeriksa masalah langsung di atas survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai kantor desa. Hasil kuesioner dianalisis secara kualitatif dan verifikasi. Alat analisis data dibuat dengan menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saat ini perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial. Perusahaan selalu bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya. Oleh sebab itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan. Dalam meneliti penyebab peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan peneliti mengamati pada 2 faktor yakni Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan, dan menggunakan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,221 + 0,592$ dari nilai $t_{tabel} = 1.611$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

Kerangka Konsep

Model penelitian ini yang dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat di tarik kesimpulan hipotesa yaitu:

- H₁: Karakterisitik Individu (X₁) & Fasilitas Kerja (X₂) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Esta Group Jaya Manado.
- H₂: Karakteristik Individu (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Esta Group Jaya Manado.
- H₃: Fasilitas Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Esta Group Jaya Manado

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan dat sekunder, yang dilakukan berdasarlan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh Karyawan PT. Esta Group Jaya Manado, berdasarkan kuesioner mengenai Karakteristik Infidividu, Fasilitas Kerja dan Kompetensi serta Kinerja Karyawan. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait baik perusahaan, pemerintah ataupun lembaga independen yang memiliki legalitas untuk memberikan data terkait penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden yaitu Karyawan PT. Esta Group Jaya Manado. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Karyawan PT. Esta Group JayaManado, mengenai Karakteristik Infidividu, Fasilitas Kerja dan Kompetensi serta KinerjaKaryawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,213	7,368		4,508	,000		
X1	1,439	,299	,651	4,810	,000	,728	1,373
X2	,058	,075	,097	,779	,439	,869	1,151
X3	-,546	,173	-,447	-3,154	,003	,663	1,509

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

Keterangan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

Y=Kinerja Karyawan

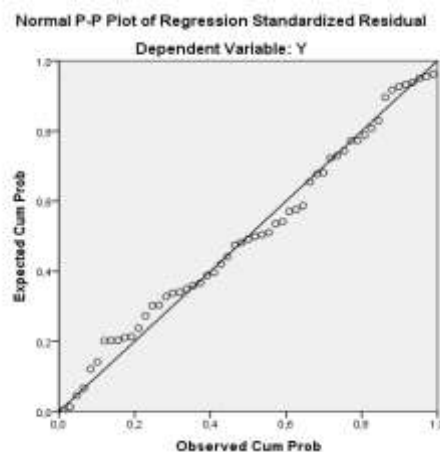
X₁=Karakteristik Individu

X₂=Fasilitas Kerja

a= Konstanta (Y bila X=0)

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Mode regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

Gambar 2. menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan spss 22 dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Sesuai dengan uji multikolinearitas, jika Nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasilnya bahwa nilai VIF dengan rata-rata yang tertinggi yaitu 1,373 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

Artinya bahwa antara variabel bebas Karakteristik Individu (X₁), dan Fasilitas Kerja (X₂) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 2, di dapatkan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,213 + 1,439X_1 + 0,058X_2$$

1. Nilai konstan sebesar 33,213 menunjukkan bahwa jika variabel independen (Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja) bernilai nol (0) maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) di PT. Esta Group Jaya sebesar 33,213 satuan
2. Koefisien regresi Karakteristik Individu (X1) pada PT. Esta Group Jaya sebesar 1,439 artinya variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Karakteristik Individu (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 1,439 satuan.
3. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X2) pada PT. Esta Group Jaya sebesar 0,058 yang artinya variabel Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa jika Pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan sebesar 0,058 satuan.

Tabel. 3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,694	3	86,898	7,986	,000 ^b
	Residual	554,943	51	10,881		
	Total	815,636	54			

Sumber : Output SPSS 2020

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 7,986 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel. 4 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,213	7,368		4,508	,000
	X1	1,439	,299	,651	4,810	,000
	X2	,058	,075	,097	,779	,001

Sumber : Output SPSS 2020

Berdasarkan data dalam table 4 tersebut dapat diketahui:

Pengujian H1 : Karakteristik Individu diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Karakteristik Individu secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Karakteristik Individu secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi pada Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian H2 : Fasilitas Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho: Fasilitas Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikansi pada Fasilitas Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya, maka dapat diartikan hal tersebut supaya bisa mencapai tujuan yang telah diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan juga kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disajikan dalam pembahasan penelitian ini sebagai berikut.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji Tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 7,986 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Kelatow (2016), Penelitian dari Hidayat dan Covorina (2017) juga mendukung hasil penelitian ini dan penelitian dari Ratna Handayati (2016) juga mendukung penelitian ini.

Dari hasil ini bisa dapat ditarik kesimpulan dari penulis bahwa Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja akan sangat berpengaruh pada Kinerja dari setiap karyawan yang ada di sana. Hal ini juga menunjukkan bahwa Karakteristik Individu menjadi salah satu hal penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Fasilitas kerja akan sangat penting karena mengingat bahwa fasilitas kerja yang lengkap akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bagi karyawan bila fasilitas kerja sendiri sangat mendukung kerja dari karyawan dan hal itu akan berpengaruh untuk hasil kinerja dari karyawan sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) sangat kuat dan positif yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Esta Group Jaya.
2. Karakteristik Individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Esta Group Jaya. Fasilitas Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Esta Group Jaya.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Esta Group Jaya hendaknya dapat lebih mengelompokkan lagi setiap Karyawan berdasarkan karakteristik dari masing-masing karyawan agar supaya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dari setiap karyawan.
2. Kepada PT. Esta Group Jaya agar lebih melengkapi peralatan kantor guna dapat menyelesaikan pekerjaan jauh lebih mudah dan cepat. Secara umum PT. Esta Group Jaya harus lebih memperhatikan kinerja dari setiap karyawan agar hasil yang diinginkan dan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan, visi serta misi dari PT. Esta Group Jaya itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, B., Suryani, A., dan Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vo;. 3, No. 2, Halaman 170-178. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/54> Diakses pada tanggal 26 Agustus,2019.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kelatow, C. G., Adolfina., dan Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 4, No. 5, Halaman 371-381. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14122> Diakses pada 26 Agustus,2019.
- Lupiyoadi, R. dan Hamdani, A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rahman, A. A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan. Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyowati, T. (2016). Analisis Karakteristik Individual, Kompetensi dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. Mangli Djaya Raya Jember). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.2, No.268 <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/122482> Diakses pada 26 Agustus, 2019.