

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Individual Characteristics, Competence, and Communication: Unleashing Employee Productivity

*Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi: Meningkatkan
Produktivitas Kerja Karyawan*

Nadianita Amelinda, nadianitaa014@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Slamet Harjatno, onslem1960@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the relationship between individual characteristics, competence, and communication on employee performance, with work productivity as the mediating variable. The aim was to explore the effect of these factors on both work productivity and employee performance in the context of UKM Handoko Commodity Adventure. Non-probability sampling using the Saturated Sampling method was employed, and data was analyzed using path analysis with the SPSS application. The results revealed significant associations between individual characteristics, competence, and communication with both work productivity and employee performance. Furthermore, work productivity was found to mediate the relationship between these factors and employee performance. These findings shed light on the critical role of individual characteristics, competence, and communication in enhancing work productivity and employee performance, suggesting the importance of targeted interventions and strategies for optimizing organizational outcomes.

Highlights:

- Individual characteristics, competence, and communication significantly influence employee performance and work productivity.
- Work productivity acts as a mediator between individual characteristics, competence, communication, and employee performance.
- Understanding and optimizing individual characteristics, competence, and communication can unleash employee performance and enhance work productivity.

Keywords: Employee Performance, Individual Characteristics, Competence, Communication, Work Productivity.

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Selama Tahun 2014 - 2016 jumlah UMKM mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 pertumbuhan UMKM sebesar 2.57% dan mengalami peningkatan pada periode selanjutnya menjadi 2.41%. dan pada tahun 2016 pertumbuhan UMKM mengalami peningkatan menjadi 2,76%. Perekonomian suatu negara sangat bergantung dengan usaha yang dilakukan oleh warganya, termasuk omset UMKM, survey dari KIC mencapai 72% usaha kecil menengah di jabodetabek. Produk dari usahanya memiliki 50% adalah jenis satuan (eceran), diantaranya bahan pokok seperti sembako, makanan, minuman dan kebutuhan dari elektronik (pulsa) [1].

UMKM terbesar nomor 3 di Jawa Timur adalah kabupaten sidoarjo dan dijuluki dengan kota UMKM terbaik. UMKM terus bertumbuh kembang di kabupten sidoarjo semakin lama semakin meningkat jumlahnya. Perbulan April UMKM Sidoarjo meningkat hingga 171.264 UMKM dengan jumlah tenaga kerja 306.481 pelaku yang tepat nya dapat tahun 2018.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan yang luas dan berketrampilan tinggi untuk mengolah sebuah instansi seoptimal mungkin sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi.

Sumber daya yang terpenting di dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu merupakan suatu perbedaan yang dimiliki oleh individu satu dengan individu lainnya. Karakteristik individu juga dapat disebut minat, sikap, atau kebutuhan yg dibawa seseorang dalam situasi pekerjaan yang bersifat positif maupun negatif. Terdapat pula sumber daya manusia yang berpengaruh dalam sebuah orgnisasi seperti tenaga manusia, bakat yang dimiliki setiap manusia, kemampuan atau kreatifitas manusia, hal tersebut berpengaruh agar dapat melaksanakan dan mencapai sesuatu yang di inginkan disetiap organisasi.

Kompetensi diartikan juga sebagai kecakapan, ketrampilan dan kemampuan. Yang memiliki kata dasar kompeten. Untuk memahami hal ini para karyawan membutuhkan pelatihan yang efektif berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keahlian yang kurang baik akan dilatih kemampuannya guna meningkatkan keahliannya dibidang yang sedang ia jalankan.

Manusia pada dasarnya memerlukan komunikasi untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan. Komunikasi sendiri memerlukan orang lain atau kelompok masyarakat dan yang paling dekat ialah keluarga untuk hal berbagi dan berinteraksi. Tanpa adanya komunikasi maka pekerjaan akan menjadi kacau dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dan dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Di era globalisasi saat ini dan dengan adanya teknologi yang semakin maju dan berkembang menjadi komunikasi yang modern dan canggih. Hal ini telah dibuktikan dengan adanya perangkat-perangkat komunikasi yang semakin canggih, dan relative menyebar dikalangan masyarakat di berbagai penjuru dunia

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mencapai kinerja yang optimal bahkan maksimal. Produktivitas sebagai ukuran produksi berupa barang atau jasa dalam kaitannya dengan input berupa tenaga kerja, modal, bahan atau bahan baku dan peralatan. Manajer, teknisi, dan karyawan harus menghasilkan lebih banyak output (nilai dalam rupiah, unit produksi, dan unit layanan) dari setiap unit input untuk meningkatkan produktivitas. Anda harus menghasilkan lebih banyak output untuk setiap jam kerja, untuk setiap dolar investasi modal, untuk setiap unit energi yang digunakan dalam produksi

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek lokasi yang berada di UKM Handoko Comodity Adventure Dusun Bandilan Ds. Area Sawah, Simogirang. Kecamatan Prambon kabupaten Sidoarjo.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Handoko Comodity Adventure yaitu sebanyak 70 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan jenis Sampling Jenuh.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang berasal atau diperoleh melalui kunjungan langsung menggunakan penyebaran kuesioner pada Seluruh Karyawan UKM Handoko Comodity Adventure.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang atau data tambahan untuk menguatkan hasil penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden pada objek penelitian melalui wawancara yang berkaitan dengan topik penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang meminta narasumber menjawab dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis. Jawaban responden pada kuesioner akan diberikan nilai 1-5.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain uji regresi linier berganda, uji t, uji R, uji R², dan analisis jalur.. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

F. Kerangka Konseptual

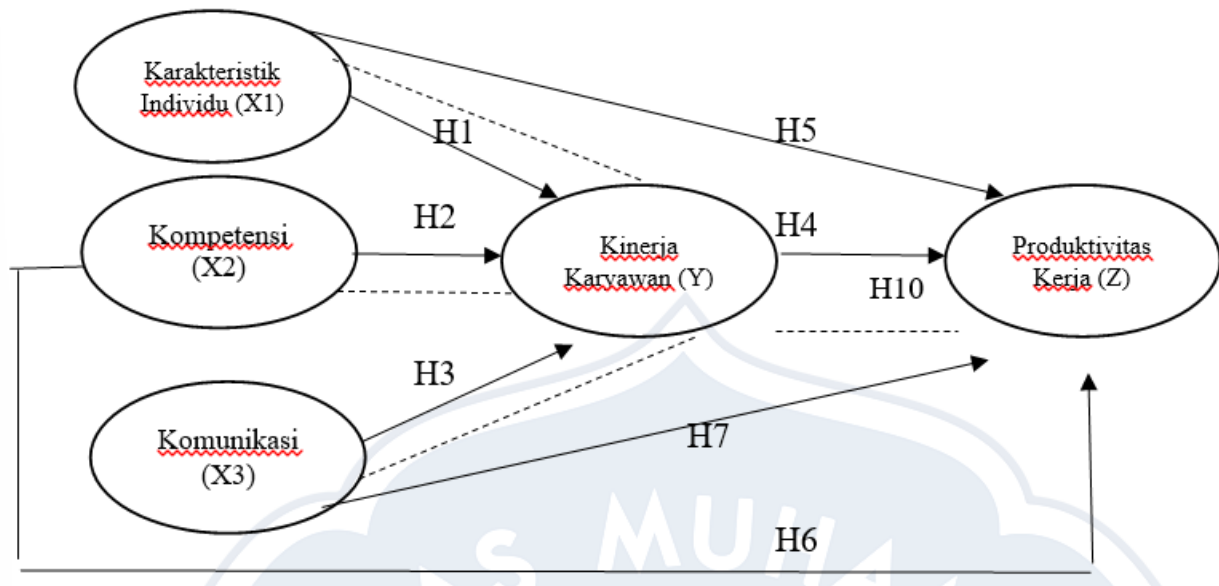


Figure 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

H1= adanya pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja.

H2= adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.

H3= adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja.

H4= adanya pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

H5= adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

H6= adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H7= adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H8 = adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

H9 = adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel

intervening.

H10 = adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan profuktivitas kerja sebagai variabel intervening.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Uji Parsial (t)

Uji parsial merupakan tes yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan $df = n - k - 1 = 70 - 1 - 1 = 68$. Sehingga diperoleh t_{tabel} 1,668 nilai t_{hitung} yang diperoleh dari pengolahan data pada SPSS adalah sebagai berikut :

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,609	1,845		11,709	,000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	,214	,107	,235	1,998	,050
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Table 1. Uji t X_1 Terhadap Z

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 1,998 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,050 < 0,05. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,368	1,424		4,473	,000
	Kompetensi	,744	,056	,850	13,322	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Table 2. Uji t X_2 Terhadap Z

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 13,322 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_2 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,964	2,046		9,267	,000
	Komunikasi	,300	,097	,352	3,098	,003
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Table 3. Uji t X_3 Terhadap Z

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 3,098 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Maka H_3 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z).

Coefficients a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.

				Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,720	2,463		2,322	,023
	Produktivitas Kerja	,451	,097	,490	4,637	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Table 4. Uji t Z Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 4,637 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_4 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Produktivitas Kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,613	1,658		7,607	,000
	KARAKTERISTI K INDIVIDU	,263	,096	,315	2,733	,008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 5. Uji t X_1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 2,733 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Maka H_5 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,119	2,290		3,982	,000
	KOMPETENSI	,315	,090	,391	3,503	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 6. Uji t X_2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 3,503 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka H_6 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,316	1,882		6,012	,000
	Komunikasi	,276	,089	,351	3,096	,003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 7. Uji t X_3 Terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis pengujian nilai (t_{test} sebesar 3,096 > 1,668 t_{tabel}) serta nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Maka H_7 diterima dan H_0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa hasil variabel Komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien korelasi berganda merupakan pengujian yang digunakan untuk menghitung kedekatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara koefisien determinasi berganda merupakan tes yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,235a	,055	,042	1,771
a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU				

Table 8. Uji R dan R² X₁ Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi adalah 0,235 atau mendekati 0. Artinya terdapat hubungan yang lemah antara variabel karakteristik Individu (X₁) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,055 sehingga variabel Karakteristik Individu (X₁) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Z).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850a	,723	,719	,959
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI				

Table 9. Uji R dan R² X₂ Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi adalah 0,850 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi (X₂) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,723 sehingga variabel Kompetensi (X₂) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Z).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352a	,124	,111	1,706
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI				

Table 10. Uji R dan R² X₃ Terhadap Z

Nilai koefisien korelasi adalah 0,352 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel komunikasi (X₃) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Z). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,124 sehingga variabel Komunikasi (X₃) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Z).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490a	,240	,229	1,461
a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN				

Table 11. Uji R dan R² Z Terhadap Y

Nilai koefisien korelasi adalah 0,490 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel produktivitas kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai Koefisien Determinasi Berganda (R²). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,240 sehingga variabel Produktivitas Kerja (Z) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315a	,099	,086	1,591
a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU				

Table 12. Uji R dan R² X₁ Terhadap Y

Nilai koefisien korelasi adalah 0,315 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel karakteristik individu (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,099 sehingga variabel Karakteristik individu (X₁) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Z).

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391a	,153	,140	1,543
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI				

Table 13. Uji R dan R² X₂ Terhadap Y

Nilai koefisien korelasi adalah 0,391 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompetensi (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,153 sehingga variabel kompetensi (X₂) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351a	,124	,111	1,569
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI				

Table 14. Uji R dan R² X₃ Terhadap Y

Nilai koefisien korelasi adalah 0,351 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel komunikasi (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,124 sehingga variabel komunikasi (X₃) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

C. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah bentuk aplikasi analisis regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai panduan untuk menguji hipotesis yang kompleks. Dalam analisis jalur, hubungan kausal antar variabel di setiap jalur diperkirakan secara langsung atau tidak langsung.

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X₁) , Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Produktivitas Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Coefficients a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	3,857	2,589		1,490	,141
	karakteristik individu	,176	,089	,211	1,980	,052
	produktivitas kerja	,405	,098	,441	4,137	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Table 15. Persamaan Regresi X₁ Terhadap Y Melalui Z

2. Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Produktivitas Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Coefficients a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	5,784	2,481		2,331	,023
	Kompetensi	-,075	,163	-,093	-,461	,646
	Produktivitas Kerja	,524	,186	,569	2,819	,006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 16. Persamaan Regresi X₂ Terhadap Y Melalui Z

3. Pengaruh Komunikasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Produktivitas Kerja (Z) sebagai Variabel

Intervening.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,019	2,591		1,551	,126
	Komunikasi	,160	,087	,204	1,841	,070
	Produktivitas Kerja	,385	,102	,418	3,769	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Table 17. Persamaan Regresi X_3 Terhadap Y Melalui Z

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening pada UKM Handoko Comodity Adventure sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada UKM Handoko Comodity Adventure. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu yang di miliki setiap karyawan mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu peneliti melihat karyawan memiliki sebuah minat, kemampuan untuk terus berkembang dan sikap positif yang dimiliki oleh para karyawan dan jika karyawan memiliki sikap pantang menyerah dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada produktivitas yang baik pula. Hal ini didukung oleh [2] yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada UKM Handoko Comodity adventure. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu seorang pekerja yang memiliki skill komunikasi dengan karyawan lain yang bagus tentu memberi dampak keuntungan perusahaan meningkat serta tingkat produktivitas kerja tersebut ikut meningkat. Hal ini didukung oleh [3] yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada UKM Handoko Comodity adventure. Selain menjadi kunci pembuka, komunikasi juga menjadi kunci utama terbentuknya Kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan, bawahan dan rekan kerja lainnya agar perusahaan maju sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu seorang pemimpin yang memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan dapat menimbulkan komunikasi yang efektif, karena dengan cara seperti itu atasan maupun bawahan akan saling menerima apa yang dikomunikasikan. Hal ini didukung oleh [4] yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UKM Handoko Comodity adventure. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu produktivitas kerja yang dilakukan oleh Handoko Comodity Adventure harus memiliki tingkat loyalitas dan semangat yang tinggi akan membawa dampak disiplin dalam bekerja. Perhatian atasan memberikan perhatian kepada karyawannya secara adil dan proposional ditunjukkan dengan kebijaksanaan atasan yang memberikan bonus bagi karyawan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan Handoko Comodity Advneture. Hal ini didukung oleh [5] yang menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada UKM Handoko Comodity Adventure. Hal ini menjelaskan bahwa ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang 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. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu kemampuan dalam penguasaan jobdesk yang baik tentu menimbulkan penyelesaian tugas lebih cepat dari target waktu yang telah ditentukan. Jika karakteristik individu dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh [6] yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada UKM Handoko Comodity Adventure. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu seperti ketemrapilan dalam pemecahan masalah yang cepat dapat memberikan efektivitas waktu sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas yang lainnya. Hal ini didukung oleh [7] yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada UKM Handoko Comodity Adventure. Komunikasi juga bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif. Karyawan dapat merespon apa yang sedang dibicarakan oleh atasan dan mampu untuk memberikan *feedback* terhadap kebijakan perusahaan atau organisasi. Hasil analisis diatas memiliki penjelasan bahwa komunikasi menjadi salah satu bagian yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu terjalannya hubungan baik antar karyawan akan memberi efek motivasi karyawan lainnya untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh [8] yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. Pengaruh Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas Kerja sebagai variabel *Intervening* pada UKM Handoko Comodity Adventure. tingkat karakteristik individu karyawan akan mempengaruhi seberapa besar tingkat produktivitas kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu karyawan tidak memiliki kemampuan untuk belajar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap positif yang dimiliki karyawan akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi sehingga terciptanya disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh [9] yang menunjukkan bahwa mediasi karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

9. Pengaruh Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas Kerja sebagai variabel *Intervening* pada UKM Handoko Comodity Adventure. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu keterampilan yang dimiliki karyawan akan membuatnya percaya diri dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja yang dihasilkan akan bagus dan karyawan mempunyai kompetensi yang baik seperti penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat, pengetahuan yang luas, dan lainnya, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisikan, sehingga kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik dan produktivitas kerja akan meningkat juga. Hal ini didukung oleh [10] yang menunjukkan bahwa mediasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening*.

10. Pengaruh Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas Kerja sebagai variabel *Intervening* pada UKM Handoko Comodity Adventure. Bukti Empiris yang peneliti temui selama melakukan penelitian dilapangan yaitu menjaga hubungan baik dengan karyawan lain atau dengan atasan akan membuat karyawan termotivasi untuk semangat sehingga ia mampu mengefektifkan waktu dengan baik dan karyawan mempunyai komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahan dalam memperoleh informasi dan dengan adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja atau dengan atasan akan membuat lingkungan kerja merasa nyaman sehingga kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik dan produktivitas kerja akan meningkat juga. Hal ini didukung oleh [11] yang menunjukkan bahwa mediasi

karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja, karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening.

References

1. Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
2. Julita, dan Nel Arianty. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
3. Ginting, Br Nurmaidah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Vol. 3. No. 2.
4. Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 7. No. 1.
5. Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. Vol. 1. No. 1.
6. Karinayah, Desika. 2018. Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Sidoarjo.
7. Handayati, Ratna. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 1. No. 2.
8. Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam.
9. Mousen, Zackharia Rialmi. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3. No. 2.
10. Latifah, Siti. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan, Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Konveksi. *Syntac Idea*. Vol. 2. No. 5.
11. Oh, Andi dan Eci Novita. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bankinang.
12. Oktorima, Bulan. 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Bintang Pratama Promosindo.
13. Sridaryono, Aguk. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*. Vol. 6 No. 2.
14. Tambingon, Cong King, dkk (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 4
15. Rahmawaty, Anita, dkk (2021). Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Communication Competence. *International journal of Business and Society*. Vol. 22 No. 2
16. Rahmawati, Afida (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
17. Kridharta, Dandar dan Endang Rusdianti (2019). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
18. Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6 No. 2
19. Sari, Widhia Ria (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*. Vol. 5 No. 3