

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGALAMAN  
KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. EFASINDO  
PRIMANTARA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**RINA YUNI AMBARWATI  
NPM. 18.01.11.0253**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : RINA YUNI AMBARWATI  
**Nomor Pokok/NPM** : 18.01.11.0253  
**Jurusan/Program Studi** : Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
PENGALAMAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
EFASINDO PRIMANTARA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29-09-2022 Pembimbing I : Lusia Nargis, S.E, M.Si  
NIDN: 0222036101

Tanggal 29-09-2022 Pembimbing II: Muhammad Ridwan, S.E, M.M  
NIDN: 0219116101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN: 020502641

Ka. Prodi Manajemen  
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

006 / PS / DFE / 22

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RINA YUNI AMBARWATI  
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.0253  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
PENGALAMAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. EFASINDO  
PRIMANTARA

Penguji Skripsi:

Tanggal <sup>29-9-2022</sup>..... Ketua Penguji : Lusia Nargis, S.E, M.Si  
NIDN: 0222036101

Tanggal <sup>29-9-2022</sup>.....Penguji I : Muhammad Ridwan, S.E, M.M  
NIDN: 0219116101

Tanggal <sup>29-9-2022</sup>.....Penguji II : Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si  
NIDN: 0201018001

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Misy Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

006/PS/DFE/22

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

*“Keinginan dan kemauan yang besar untuk mencapai sesuatu akan menghasilkan hasil yang maksimal, walaupun orang lain tidak mengetahui proses yang panjang ini”*

### **Persembahan:**

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rina Yuni Ambarwati  
NPM : 1801110253  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 29 September 2022



Rina Yuni Ambarwati

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsil ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan, S.E, MM. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Kamariah, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Efasindo Primantara yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Efasindo Primantara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Teruntuk suami ku Aditia, terima kasih sudah menjadi support system terbaikku dalam segala hal, terkhusus dalam membantu menyelesaikan skripsi ini, yang sudah ikut meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya ditengah kesibukanmu.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2022

Rina Yuni Ambarwati

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu .....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu .....	10
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu .....	12
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	13
2.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja .....	14
2.2.3 Dimensi Pengalaman Kerja .....	15
2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja .....	16
2.2.5 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja .....	16
2.2.6 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja .....	17



2.2.7 Manfaat Pengalaman Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Pengembangan Diri .....	19
2.3.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Diri .....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	22
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja .....	23
2.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	24
2.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	24
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berpikir .....	28
2.4 Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat Penelitian .....	30
3.1.2 Waktu Penelitian .....	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.2.1 Sumber Data .....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	32
3.3.1 Populasi .....	32
3.3.2 Sampel .....	32
3.3.3 Teknik Sampling .....	33
3.4 Rancangan Penelitian.....	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5.1 Variabel Penelitian .....	34
3.5.2 Definisi Operasional .....	34
3.6 Instrumen Penelitian .....	35
3.7 Uji Instrumen .....	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8 Teknik Analisis Data .....	39

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	40
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	41
3.8.4 Uji Hipotesis.....	42
3.8.5 Uji Asumsi Klasik .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2 Visi Dan Misi .....	47
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	49
4.1.5 Karakteristik Responden.....	50
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	54
4.2.1 Uji Validitas.....	54
4.2.2 Uji Realiabilitas .....	57
4.3 Hasil Analisis Data .....	60
4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.3.2 Hasil Koefisien Determinasi.....	62
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis Statistik .....	62
4.3.3.1 Uji F (Simultan).....	63
4.3.3.2 Uji t (Parsial) .....	64
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.4.1 Uji Normalitas .....	67
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	69
4.5 Pembahasan Dan Intepretasi.....	70

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	74

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1.1 Jumlah Karyawan.....	5
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	26
3.1 Kegiatan Penelitian .....	30
3.2 Instrumen Penelitian.....	36
3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	38
3.4 Intepretasi Nilai r.....	41
4.1 Karaktristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2 Karaktristik Responden Bedasarkan Usia .....	51
4.3 Karaktristik Responden Berdasarkan Status .....	52
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.5 Karaktristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu.....	55
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	55
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Diri .....	56
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	57
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu.....	58
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja.....	58
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Diri .....	59
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.14 Hasil Uji Normalitas .....	61
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.17 Hasil Analisi Linier Berganda.....	64
4.18 Hasil Koefisien Determinasi .....	65
4.19 Hasil Uji Secara Simultan .....	66
4.20 Hasil Secara Parsial.....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Berpikir .....	28
4.1 Struktur Organisasi .....	48

## ABSTRAK

**RINA YUNI AMBARWATI, Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E, M.Si, dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E, MM)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 37 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,404 + 0,190X_1 + 0,277X_2 + 0,359X_3$ , terdapat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Efasindo Primantara dengan nilai sig  $0,012 < 0,05$ , terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$ , terdapat Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara, dengan nilai dengan nilai sig  $0,013 < 0,05$ .

***Kata Kunci : Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, Pengembangan Diri, Kinerja Karyawan***

## ABSTRACT

**RINA YUNI AMBARWATI, The Effect of Individual Characteristics, Work Experience and Personal Development on Employee Performance at PT. Efasindo Primantara (Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E, M.Si, and Mr. Muhammad Ridwan, S.E, MM)**

This research basically aims to determine the effect of individual characteristics, work experience and personal development on employee performance at PT. Efasindo Primantara. In writing this thesis, the author uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the statistical application of SPSS version 22. The population is 37 respondents

The results of the study indicate that there is an influence of the influence of individual characteristics, work experience and self-development on employee performance at PT. Efasindo Primantara, with a sig F value of  $0.000 < 0.05$  with multiple linear regression equation  $Y = 9.404 + 0.190X_1 + 0.277X_2 + 0.359X_3$ , there is an influence of individual characteristics on employee performance at PT. Asuransi Efasindo Primantara with a sig value of  $0.012 < 0.05$ , there is an influence of work experience on employee performance at PT. Efasindo Primantara with a sig value of  $0.002 < 0.05$ , there is the influence of self development on employee performance at PT. Efasindo Primantara, with a value of sig  $0.013 < 0.05$ .

***Keywords: Individual Characteristics, Work Experience, Self Development, Employee Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

Rina Yuni Ambarwati, dilahirkan di kota Palembang, pada tanggal 20 Juni 1999 dan merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Abdul Mutholib dan Ibu Zalia.

Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri No. 188 Palembang di Jl. Perindustrian I Kel. Kebun Bunga Kec. Sukarami Kota Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2015 di SMP Terbuka 40 Sukarami Palembang di Jl. Kol. H. Barlian Lr. HM. Saleh KM 7,5 Palembang. dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 07 Palembang pada tahun 2018 di Jl. Naskah II No.733 KM 7 Sukarami Palembang. Pada 2018 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

**Palembang, September 2022**

**Rina Yuni Ambarwati**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi jika tidak ada manusia di dalamnya, maka organisasi tidak dapat berjalan, karena organisasi dilatarbelakangi oleh sekelompok manusia dengan berbagai macam pendidikan, lingkungan, status, ekonomi dan sebagainya yang disatukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena SDM merupakan penggerak, pemikir, dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan



dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. (Rande 2016)

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi, dimana sumber daya manusia digerakkan agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah karakteristik individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga akan mendorong dan mempengaruhi individu dalam bekerja. Karakter individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu, dimana cakupan sifat-sifat tersebut berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kebangsaan, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita ketahui

bahwa di dalam suatu organisasi pasti memiliki individu-individu dengan karakter yang berbeda-beda. Perbedaan inilah yang harus di *manage* agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja sebuah organisasi. (Wediyasari 2017)

Dalam upaya meningkatkan kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya pengalaman. Pengalaman dalam bekerja sangat diperlukan karena mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan. Ada pepatah klasik bahwa “*experience is the best teacher*” pengalaman adalah guru terbaik, maksud dari hal tersebut bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu, dalam pengalaman bekerja dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang cukup, dapat mempengaruhi seberapa cepat dan bagusnya kinerja seorang karyawan karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukannya seiring dengan masa kerja yang ditekuni. Selain dalam bekerja, adapun peran lainnya yang mendukung dalam meningkatkan kinerja salah satunya adalah komitmen dalam bekerja atau komitmen organisasi.

Kemudian, pengembangan diri merupakan salah satu solusi terbaik untuk menambah pengetahuan, menyegarkan pikiran serta mengurangi ketegangan. Salah satu bentuk pengembangan diri adalah *Traning* dan *Work Shop*. Pengembangan diri sangat diharapkan oleh setiap karyawan, dan akan memberikan motivasi bekerja guna dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih

tinggi. Dalam pengembangan diri kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kepercayaan untuk mengemban tugas-tugas jabatan yang telah diberikan oleh organisasi sangatlah penting. Pengembangan diri juga membantu prncapaian tujuan perusahaan dan tujuan diri karyawan secara individu, dengan harapan karyawan mencapai prestasi yang baik dapat menduduki jabatan yang layak hingga mendapatkan kompensasi yang cukup mensejahterakan karyawan. (Novitri 2020)

Kinerja bertujuan untuk memahami apa yang diharapkan oleh organisasi dalam suatu aktivitas yang dilakukan. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan diri dan kompetensi. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi acuan bagi organisasi dan menjadi motivasi bagi pegawai pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan karir dan kompetensi. (Faustyna and Jumani 2015)

PT. Efasindo Primantara merupakan salah satu perusahaan dagang yang menjual suku cadang dan bearing untuk keperluan mesin-mesin. Bearing merupakan bentuk khusus dari komponen suku cadang mesin atau kendaraan yang telah menjadi bagian dari produk jadi PT. Efasindo Primantara yang ditunjuk satu-satunya sebagai distributor bearing SKF untuk daerah Palembang. SKF (*Svenska Kullager Fabriken*) Group adalah perusahaan multinasional yang menghasilkan

berbagai macam sistem pelumas dan mesin. SKF juga merupakan salah satu pemasok global terkemuka untuk produk, solusi, dan layanan di area yang terdiri dari bantalan gelinding, seal, mekatronik, layanan, dan sistem pelumasan. Berikut adalah jumlah karyawan di PT. Efasindo Primantara Palembang:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan  
PT. Efasindo Primantara Palembang**

Jenis pekerjaan	Jumlah Pekerja	Lama Bekerja
Sales and marketing administator	12	5-15 Tahun
Storage bahan baku	4	3-10 Tahun
Production shared operational	6	2-6 Tahun
Procurement and material flow	3	3-8 Tahun
Production bearing and maintenance	5	2-15Tahun
Quality assurance	3	3-8 Tahun
Logistic and SCM	4	1-9 Tahun
Total	37	

Sumber: PT. Efasindo Primantara Palembang (2022)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan PT. Efasindo Primantara Palembang bekerja sudah cukup lama dalam perusahaan, hal ini sudah tidak diragukan lagi dalam hal pengalaman kerja tiap karyawannya. Akan tetapi, masih ada saja kinerja dari karyawan yang belum maksimal. Kemungkinan hal itu disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik individu dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana dapat dilihat dari kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan. Kemungkinan lainnya disebabkan kurangnya

pengembangan diri dari setiap karyawan contohnya seperti mengikuti pelatihan, ataupun mengikuti *workshop*. Padahal pengembangan diri juga membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan diri karyawan secara individu, dengan harapan karyawan mencapai prestasi yang baik dapat menduduki jabatan yang layak hingga mendapatkan kehidupan cukup bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Efasindo Primantara Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu, pengalaman kerja dan pengembangan diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang?
4. Apakah pengembangan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan pengembangan diri secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang
2. Pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang
3. Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang
4. Pengaruh pengembangan diri secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Manfaat untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Efasindo Primantara Palembang

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan pada PT. Efasindo Primantara Palembang dalam rangka meningkatkan semangat dan komitmen organisasi.

### 3. Bagi Civitas Akademik

Menambah referensi di perpustakaan sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa dan bagi peneliti lain untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajis, Abdul. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang." Maret 2018.
- Aktarina, Destia. "PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRESTA PALEMBANG." *Media Wahana Ekonomika* No.12 (Oktober 2015): 42-54.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Fauzi, Arief. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Musi Sejahtera Kota Palembang." Maret 2018.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Alfabeta. Vol. Vol.2. Bandung, 2014.
- Moehariono. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja." (Aswaja Pressindo) 2014.
- Novitri, Bella Suci. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Pemandhu* Vol.1 No.1 (2020).
- Octavianus, Wungow Raymond, and Adolfina. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *EMBA* Vol.6, No.3 (Juli 2018): 1758-1767.
- Ramadhan, Adam. "PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN PENGEMBANGA DIRI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MAMUJU." *Competitiveness* Vol. 9, Nomor 2 (Juni-Desember 2020).
- Ratulangi, Riscy S., and Agus Supandi Soegoto. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)." *EMBA* Vol.4, No.4 (September 2016): 322-334.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2013.



Sugiyono. "Metodelogi Penelitian Bisnis." 2017, n.d.

—. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. 2017.

Syukur. "Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan." *Medya Wiyata*, 2014.

Wediyasari, Lely. "Pengaruh Karakter Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan OCB sebagai variabel intervening Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember." *Digital Repository Universitas Jember*, Agustus 2017.

Wibowo. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja." (Aswaja Pressindo) 2014.

Yasid, Muhammad. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Indosurya Inti Finance Cabang Palembang." Maret 2018.