
**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KARAKTERISTIK KARYAWAN
DAN GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. ALAMWISESA PRATAMA**

**Claudia Meilani Putri Siahaan, Sahat P. Remus Silalahi, Jon Henri Purba,
Jeudi A.T.P Sianturi[✉]**

Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: jeudiagustina@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of work competence, employee characteristics and visionary leadership style at PT. alamwisesa pratama. Samples were carried out using the saturated sample method. Data was collected by using questionnaires distributed directly to employees as many as 50 questionnaires. The results of this study indicate that simultaneously work competence, employee characteristics and visionary leadership style have a significant effect on employee performance. Partial test shows that work competence, employee characteristics and visionary leadership style have a positive and significant effect on performance.

Kata Kunci: Democratic Leadersgip Style, Job Satisfaction, Job Stress, Desire to Change Job.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut tidak lepas dengan tuntutan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

PT. Alamwisesa Pratama yaitu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan jasa transportasi. Dimana tingkat pemberdayaan karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan ini demi mendapatkan pencapaian produktifitas yang tinggi serta memperluas jaringan.

Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan tersebut dengan memiliki karyawan yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Kompetensi Kerja

| No. | Kompetensi Kerja | Frekuensi Ya | Presentase (%) | Frekuensi Tidak | Presentase (%) |
|-----|-------------------------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | Saya memiliki pengetahuan yang baik | 14 | 70% | 6 | 30% |

| | | | | | |
|---|---|-------------|------------|------------|------------|
| | yang berkaitan dengan pekerjaan saya | | | | |
| 2 | Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 3 | Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 5 | Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya | 18 | 80% | 2 | 10% |
| | Rata-rata | 14.8 | 74% | 5.2 | 26% |

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

Tabel 1. dapat dilihat bahwa kompetensi kerja di PT. Alamwisesa Pratama Sudah sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Ya” sebesar 74 % sehingga perlu meningkatkan kompetensi kerja perusahaan.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Karakteristik Karyawan

| No | Karakteristik Karyawan | Frekuensi Ya | Persentase (%) | Frekuensi Tidak | Persentase (%) |
|----|---|--------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 2 | Saya merasa masa kerja berpengaruh terhadap performa kerja saya | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 3 | Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | Saya mampu bekerja di bawah tekanan | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 5 | Saya merasa masa kerja berpengaruh terhadap performa kerja saya | 20 | 100% | 0 | 0% |
| | Rata-Rata | 17.2 | 86% | 2.8 | 14% |

Sumber: Data Diolah Penulis 2022

Tabel 2, dapat dilihat bahwa karakteristik yang dimiliki oleh karyawan di PT. Alamwisesa Pratama sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Ya” sebesar 86%.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Visioner

| No | Gaya Kepemimpinan Visioner | Frekuensi Ya | Persentase (%) | Frekuensi Tidak | Presentase (%) |
|----|---|--------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | Pimpinan membangkitkan kerjasama tim, antusiasme dan optimism diantara rekan kerja. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 2 | Pimpinan mampu menyampaikan pendapat dengan tepat dan sesuai dengan pokok permasalahan. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 3 | Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk lebih inovatif dan kreatif. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | Pemimpin selalu meluangkan waktu kepada karyawan yang ingin berkontribusi. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 5 | Pimpinan selalu menanyakan asumsi, serta memunculkan ide-ide dan metode baru dalam memecahkan suatu permasalahan. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| | Rata-Rata | 100 | 100% | 0 | 0% |

Sumber: Data diolah penulis 2022

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan visioner di PT. Alamwisesa Pratama sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban “Ya” Sebesar 100%.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Alamwisesa Pratama yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Karakteristik Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Alamwisesa Pratama”

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Alamwisesa Pratama.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik karyawan terhadap kinerja pegawai PT. Alamwisesa Pratama.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan visioner terhadap PT. Alamwisesa Pratama.

4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi kerja, karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan visioner terhadap PT. Alamwisesa Pratama.

KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selain fungsi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk kesuksesan kompetitif organisasi. Menurut R. Supomo (2018:15) peran sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (deskripsi kerja), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirement (kebutuhan pekerjaan), serta job evaluation (evaluasi kerja).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan pengembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan pengembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi pegawai baik, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2017:271) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut hasil penelitian Ruky (2017:103) adalah :

1. Karakter pribadi (traits).
2. Konsep diri (selfconcept).

3. Pengetahuan (knowledge).
4. Keterampilan (skill).
5. Motivasi kerja (motives).

Karakteristik Karyawan

Menurut (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik karyawan ialah suatu ciri khas yang ada pada diri karyawan tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan karyawan. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri karyawan dapat disebut sebagai karakteristik karyawan.

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan indikator karakteristik karyawan, yaitu :

1. Kemampuan (ability).
2. Nilai.
3. Sikap (attitude).
4. Minat (interest).

Gaya Kepemimpinan Visioner

Menurut Rivai (2018:17), “Gaya kepemimpinan visioner yang baik seharusnya memiliki visi ambisius, ditandai dengan keinginan besar untuk mencapai tujuan dan kapasitas perubahan yang berarti seorang pemimpin harus memiliki visi dan mampu membuka jendela bagi masa depan”.

Kepemimpinan Visioner menggambarkan gaya kepemimpinan yang mampu mengembangkan intuisi, imajinasi dan kreativitasnya untuk mengembangkan wilayah yang dipimpinnya dengan menyamakan visi masa depan untuk melakukan perubahan yang lebih baik. Menurut Taty dan Dedy Achmad (2017:143) terdapat 9 indikator gaya kepemimpinan visioner diantaranya:

1. Memikirkan masa depan perusahaan.
2. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif.
3. Berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas.
4. Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan.
5. Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik.
6. Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen.
7. Menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi.
8. Memotivasi karyawan untuk bertidak kearah yang benar.
9. Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dan kemampuan karyawan yang berbeda.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Harbani Pasolong (2018:175) pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam sebuah organisasi. Sedangkan kinerja

organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasai memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Menurut Michel dalam Rizky (2018:15) menggunakan lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja (quality of work).
2. Komunikasi (communication).
3. Kecepatan (promptness).
4. Kemampuan (capability).
5. Inisiatif (initiative).

Hipotesis

1. Diduga kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamwisesa Pratama.
2. Diduga karakteristik karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamwisesa Pratama.
3. Diduga Gaya Kepemimpinan Visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamwisesa Pratama.
4. Diduga kompetensi kerja, karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Alamwisesa Pratama.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan di PT. Alamwisesa Pratama yang beralamat di Jalan Riau No. 10 B-C, Pekanbaru, Riau. Peneliti memilih tempat penelitian ini karena di perusahaan tersebut terdapat masalah yang diangkat menjadi variable-variabel yang dipilih peneliti pada penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Alamwisesa Pratama sebanyak 50 orang.

Sampel penelitian ini menggunakan metode teknik Non Probability. Non Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25 for Windows. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dimana peneliti dapat membuat laporan berbentuk tabulasi, chart

(grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan Ordinary Least Square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji T tidak boleh bias.

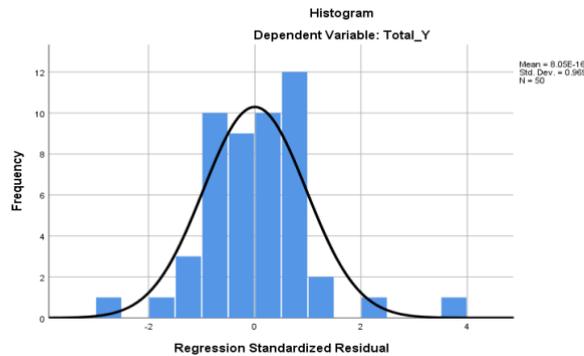
Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji-t), uji simultan (Uji-F), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

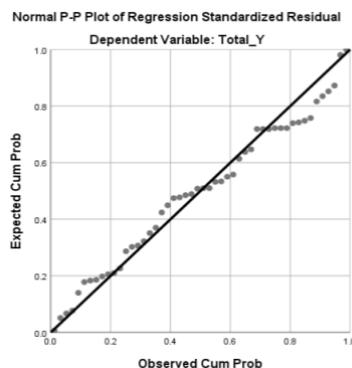
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Gambar 1. Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar 1, grafik histogram di atas menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Gambar 2. Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.35773091 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .115 |
| | Positive | .115 |
| | Negative | -.074 |
| Test Statistic | | .115 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .095 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai Asym Sig. (2-tailed) berjumlah $0,095 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 3.512 | 2.380 | | 1.476 | .147 | | |
| | Kompetensi | .014 | .133 | .012 | 2.102 | .014 | .404 | 2.475 |
| | Karakteristik Karyawan | .088 | .090 | .116 | 3.968 | .031 | .401 | 2.497 |
| | Gaya Kepemimpinan Visioner | .544 | .072 | .773 | 7.599 | .027 | .553 | 1.808 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Karena dalam penelitian ini nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance $\geq 0,1$ dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.512 | 2.380 | | 1.476 | .147 |
| | Kompetensi | .014 | .133 | .012 | 2.102 | .919 |
| | Karakteristik Karyawan | .088 | .090 | .116 | 3.968 | .338 |
| | Gaya Kepemimpinan Visioner | .544 | .072 | .773 | 7.599 | .130 |

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 nilai sig seluruh variabel bebas > 0,05. Dengan demikian hal ini menunjukkan dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.512 | 2.380 | |
| | Kompetensi | .014 | .133 | .012 |
| | Karakteristik Karyawan | .088 | .090 | .116 |
| | Gaya Kepemimpinan Visioner | .544 | .072 | .773 |

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Perhitungan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3.512 + 0.014 X_1 + 0.088 X_2 + 0.544 X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3.512. Artinya jika nilai variabel kompetensi kerja, karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan visioner sama dengan nol, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 3.512.

2. Nilai koefisien regresi kompetensi kerja (X1) sebesar 0.014. Artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kompetensi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.014 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan. Artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik karyawan (X2) sebesar 0.088. Artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kompetensi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.088 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan. Artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik karyawan dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan visioner (X3) sebesar 0.544. Artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kompetensi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.544 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan. Artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan visioner dengan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.512 | 2.380 | | 1.476 | .147 |
| | Kompetensi | .014 | .133 | .012 | 2.102 | .014 |
| | Karakteristik Karyawan | .088 | .090 | .116 | 3.968 | .031 |
| | Gaya Kepemimpinan Visioner | .544 | .072 | .773 | 7.599 | .027 |

Tabel uji-t dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kompetensi mempunyai thitung 2.102 > ttabel 2.012896 dan nilai sig 0.014 < 0.05. Dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel karakteristik karyawan mempunyai thitung 3.968 > t tabel 2.012896 dan nilai sig 0.031 < 0.05. Dengan demikian variabel karakteristik karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel gaya kepemimpinan visioner mempunyai thitung 7.599 > t tabel 2.012896 dan nilai sig 0.027 < 0.05. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 9. Uji Signifkansi Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 252.792 | 3 | 84.264 | 42.912 | .000 ^b |
| | Residual | 90.328 | 46 | 1.964 | | |
| | Total | 343.120 | 49 | | | |
| a. Dependent Variabel: ABS_RES | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, karakteristik karyawan, gaya kepemimpinan visioner | | | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh Fhitung (42.912) > Ftabel (2.81) dan signifikansi (0,000) < α (0,05). Hal ini berarti variabel kompetensi kerja, karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan visioner secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pt alamwisesa pratama.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .858 ^a | .737 | .720 | 1.401 |
| a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Karakteristik Karyawan, gaya kepemimpinan visioner | | | | |
| b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai | | | | |
| Sumber: Hasil Output SPSS 25 | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0.720 atau 72% Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja, karakteristik karyawan dan gaya kepemimpinan visioner menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Alamwisesa Pratama 72% sedangkan 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel Kompetensi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Alamwisesa Pratama. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan thitung untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 2,102 lebih Kecil dari ttabel 2,012896 dan dengan signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka, Ha diterima dan Ho ditolak.

2. Secara parsial variable Karakteristik Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Alamwisesa Pratama. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan thitung untuk variable karakteristik karyawan (X2) sebesar 3,968 lebih besar dari ttabel 2,012896 dan dengan signifikansi sebesar 0,31 lebihkecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AlamWisesa Pratama. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan thitung untuk variabel gaya kepemimpinan visioner (X3) sebesar 7,599 lebih besar dari ttabel 2,012896 dan dengan signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, Ha diterima dan Ho ditolak.
4. Secara simultan Variabel Kompetensi kerja, karakteristik Karyawan dan gaya kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Alamwisesa Pratama. Yang dibuktikan dari hasil perhitungan uji F bahwa Fhitung 42,912 lebih besar dari nilai Ftabel 2,814 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, Ha diterima dan Ho ditolak.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan pemimpin Perusahaan PT. Alamwisesa Pratama agar lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinan visioner sehingga memberikan dampak baik kepada kinerja pegawai.
2. Dalam hal memotivasi pegawai, bisa dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti training (pelatihan) kerja dan pengembangan diri agar lebih termotivasi melakukan pekerjaan dan pegawai lebih berkompeten di bidang pekerjaannya masing-masing.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran kepada peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian penulis dengan menambahkan variabel dependen lainnya dan menambah indikator penelitian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2017). *Sistem Manajemen Kenerja*, PT. Gramedia Pustaka.
Jakarta: Aditama.
- Dayat, I. H., Dwi, W. A., Wahyuni, N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*
- Edy, S., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- George, R. T. & Leslie, W. R. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Goleman, D. (2018), *Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Amara Books.
- Hidayat & Cavorina. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing*.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., dan Wenas, R. 2017, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(24), 2015-2022.
- Hutapea & Thoha. (2019), *Kompetensi Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017), Karakteristik Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232.
- Kridharta, D. & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal USM*, 10(3).
- Mangkunegara, A.A.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmiyati, Tatty, & Kurniadi, D.A. (2017) *Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta. Bandung.
- Sihombing, E. P., Greis, M. S., Yantje, U. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*. 6(4), 2858-2867.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. & Nurhayati, E., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Veithzal, R. & Basri. (2018). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta
- Wibowo (2017), *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2018) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta: Indeks.