

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JANEETA DKI JAYA KOTA MEDAN

Indah Sari Liza Lubis

Program Studi Psikologi Universitas Tjut Nyak Dhien

Abstract

The purpose of this study was to analyze the competence of human resources namely knowledge, skills, self-concept, traits, and motives affecting the performance of employees at PT Janeeta DKI Jaya Medan. Based on the results of the study, partially shows that: 1) Knowledge competency has a significant influence on employee performance; 2) Skills competencies have a significant influence on employee performance; 3) Self-concept competence has a significant influence on employee performance; 4) Competency traits have a significant influence on employee performance; 5) Competence motives have a significant influence on employee performance. Simultaneously that together, namely knowledge, skills, self-concept, traits, and motives affect the performance of employees at PT. Janeeta DKI Jaya Medan City..

Keywords: Performance, Human Resource Competence

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yakni *knowledge, skills, self-concept, traits*, dan *motives* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Janeeta DKI Jaya Medan. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi *knowledge* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kompetensi *skills* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompetensi *self-concept* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Kompetensi *traits* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Kompetensi *motives* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa secara bersama-sama yakni *knowledge, skills, self-concept, traits*, dan *motives* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya Kota Medan.

Kata kunci: *Kinerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

PT. Janeeta DKI Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa konstruksi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 1999, menyatakan bahwa Jasa Konstruksi merupakan salah satu kegiatan dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus memiliki kinerja karyawan optimal.

Masalah sumber daya manusia (karyawan) menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik . dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan

dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya. Seperti yang diungkapkan oleh Spencer (Moeheriono, 2014) bahwa kompetensi karyawan terdiri dari *Knowledge* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Self Concept* (Konsep Diri), *Traits* (Watak/Karakteristik Pribadi), dan *Motives* (Motif). Semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan di bidang tersebut.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya baik itu faktor yang berasal dari dalam maupun luar.

Banyak masalah internal yang dihasilkan sendiri oleh perusahaan dan sebenarnya ada dalam kendali organisasi perusahaan. Masalah ini biasanya berhubungan dengan lemahnya kompetensi sumberdaya manusia, sehingga masalah kompetensi sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor terbesar dibalik banyaknya kegagalan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di lapangan dewasa ini adalah pada perusahaan kontraktor kecil, dimana pengelolaan sumberdaya manusianya (tenaga kerja) pada umumnya kurang baik sehingga sering kali proses dan hasil akhir dari pelaksanaan proyek dapat menyimpang dari apa yang telah direncanakan semula. Untuk dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, maka peran tenaga kerja adalah sangat penting. Dengan mengetahui faktor-faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja, maka upaya peningkatan kualitas tenaga kerja perusahaan secara bertahap dan terus menerus dapat dilakukan sesuai dengan skala prioritas pengembangan perusahaan, sehingga misi dan tujuan organisasi dapat

tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan memperdayakan sumber daya manusia yang kompeten, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya Kota Medan.

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Wibowo (2014) 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. Sedangkan menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. Yang dikutip oleh Sudarmato (2009), kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Dari berbagai definisi tersebut, di satu sisi telah semakin jelas tentang makna dan muatan atau komponen kompetensi. Akan tetapi, di sisi lain banyaknya definisi juga menunjukkan pengertian kompetensi dari berbagai orang tidak sama atau sangat beragam.

Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. *Skills* (Keterampilan). Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain.
3. *Self Concept* (Konsep Diri). Konsep diri; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. *Traits* (Karakteristik Pribadi). Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.
5. *Motives* (Motif). Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

***Knowledge* (Pengetahuan)**

Menurut Blanchard & Thacker (2004), pengetahuan dikategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) Mengerti tentang *how*, *when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*). Sedangkan Robins and Judge (2009) menungkapkan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Berdasarkan pandangan tersebut, maka pengetahuan karyawan tentang tugas/pekerjaannya dapat diukur dengan indikator seperti berikut: (a) Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan; (b) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan; (c) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan; (d) Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan; (e) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan; (f) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas.

Skills (Keterampilan)

Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengemukakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Senada dengan pendapat tersebut, Murbijanto yang dikutip oleh Kandou, dkk (2016) menjelaskan bahwa Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa *skill* adalah kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Keterampilan seorang karyawan diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Indikatornya: *Technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*.

Self Concept (Konsep Diri)

Pendapat Brooks & Emmert yang dikutip oleh Rakhmat (2000) bahwa dalam mengaktualisasikan diri karyawan perlu melakukan penyesuaian diri dengan nilai-nilai sosial dalam perusahaan, dan untuk melakukannya individu berpijak pada konsep-diri yang dimilikinya. Individu dengan konsep-diri yang positif ialah, pertama, merasa yakin akan

kemampuannya. Kedua, merasa setara dengan orang lain. Ketiga, menerima pujian tanpa rasa malu. Keempat, menyadari bahwa setiap orang mempunyai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat. Kelima, mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya. Sehingga dari pernyataan tersebut, kepatuhan terhadap peraturan tidak dipersepsi sebagai kekalahan bagi dirinya atau ancaman dari pihak luar. Peraturan yang ada dianggap berguna untuk kebaikan dan kepentingan individu, dan secara sadar individu akan mematuhi peraturan yang ada. Berhubungan dari pernyataan tersebut, perlu diperhatikan bahwa individu bereaksi pada situasi yang sesuai dengan persepsi tentang dirinya dan dunianya. Individu tersebut bereaksi pada realitas seperti yang dipersepsikan olehnya dengan cara yang sesuai dengan konsep-dirinya. Maka perlu diperhatikan juga, bahwa ciri-ciri individu dengan konsep diri negatif adalah peka terhadap kritik, responsif terhadap pujian, tidak pandai dan tidak sanggup dalam mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada orang lain atau hiperkritis, merasa tidak disenangi oleh orang lain dan bersikap pesimistis terhadap kompetisi seperti terungkap dalam keengganan untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi. Konsep diri diukur melalui empat aspek, yaitu: fisik, psikis, sosial, dan moral.

Traits (Watak)

Trait merupakan bagian dari kepribadian seseorang sebagai satu keunikan yang membedakan dengan orang lain. Trait adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri, kontrol diri, stres, dan ketabahan (Spencer dalam Sutrisno, 2009). Watak merupakan sikap batin yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku. Watak seseorang dengan lainnya tidak sama maka watak bersifat unik. Semua orang memiliki watak tetapi derajat kepemilikannya berbeda-beda, ada karyawan yang mempunyai ketelitian ada yang tidak mempunyai ketelitian, ada yang penuh keramahan dan ada yang tidak, dan lain sebagainya. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: percaya diri dan optimis, berorientasi pada tugas pekerjaan dan hasilnya, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan, tabah menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, dan berorientasi pada masa depan.

Motives (Motivasi)

Motivasi ditimbulkan dari rangsangan kepada individu, kemudian setelah individu rangsangan tersebut maka individu akan bereaksi dengan cara melakukan aktivitas akibat dari

rangsangan tersebut. Dalam hal ini, Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa teori motivasi yang dimaksud adalah teori motivasi kepuasan yang didasarkan dari Abraham Maslow. Indikator yang digunakan adalah hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan psikologis, kebutuhan psikologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlingungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.
- c. Kebutuhan sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.
- d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

KINERJA KARYAWAN

Istilah kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) yang menyatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Berdasarkan beberapa teori di atas

dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator yang digunakan yakni pendapat Robbins dan Judge (2009) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis korelasional yaitu mengkaji hubungan antar variabel. Penelitian ini menekankan pada upaya memberikan bukti empiris dan mendiskripsikan atau memberikan gambaran yang jelas tentang *knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Janeeta DKI Jaya berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan PT. Janeeta DKI Jaya yaitu sebanyak 40 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket penilaian kinerja karyawan. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi, Uji t, dan uji f yang didahului dengan uji persyaratan berganda yakni uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang akan digunakan dan dimasukkan ke dalam model penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai $\text{sig.} > \alpha$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah sebesar 0.73 lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > \alpha$), sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2. Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan menyakinkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi. Uji ini dinyatakan terkena multikolinearitas atau tidak dilihat dari nilai Tolerance yang ada pada kolom Collinearity Statistic menunjukkan nilainya lebih kecil dari 1, atau dapat juga dilihat dari nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 5. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai Tolerance lebih kecil dari 1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Scatterplot. Uji ini akan dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Meratanya titik-titik ini diketahui bahwa titik-titik tersebar diantara titik 0. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik tersebar merata mengikuti diantara titik 0. Ini dapat dikatakan bahwa data telah terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Model Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan program SPSS maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 2.700 + 0.355X_1 + 0.477X_2 + 0.297X_3 + 0.787X_4 + 0.289X_5$ Dilihat dari persamaan linear tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hubungan dalam model penelitian ini adalah hubungan linear positif. Persamaan ini mengandung makna jika kompetensi sumber daya manusia yakni *knowledge, skills, self-concept, traits*, dan *motives* diasumsikan sama dengan nol maka kinerja bernilai sebesar 2,700 satuan. Hal ini berarti jika kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi sumber daya manusia kurang diperhatikan maka kinerja karyawan pun hasilnya akan menurun. Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia akan membantu meningkatkan hasil kerja karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya Kota Medan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengaruh *Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *knowledge* adalah sebesar 0.002. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *knowledge* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *knowledge* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Pengetahuan juga mencerminkan kemampuan karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Pengetahuan sangatlah menentukan berhasil tidaknya pekerjaan yang berarti akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2014) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *skills* adalah sebesar 0.017. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *skills* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *skills* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *skills* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandou, dkk

(2016) menyimpulkan bahwa *skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-Concept* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *self-concept* adalah sebesar 0.013. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-concept* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-concept* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Adanya konsep diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan. Apabila perusahaan dipersepsi secara positif, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya terhadap wibawa perusahaan sehingga karyawan berperilaku sesuai aturan yang ada. Perasaan terhadap diri sendiri yang positif disertai penerimaan diri, akan membuat perkembangan individu dalam dunia kerja menjadi optimal melalui pengenalan tahap-tahap perkembangan dengan pemahaman yang cerdas, pengambilan keputusan yang matang, dan pengaturan diri yang bertanggung-jawab. Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian Nisak dan Martono (2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja. Pengaruh positif ini tampak pada pengembangan pegawai melalui training, adanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta instruksi kerja yang diberikan, adanya kerja sama yang baik, pengawasan dari pimpinan, dan rasa empati yang tinggi antar pegawai dalam bekerja.

Pengaruh *Traits* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *traits* adalah sebesar 0.01. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *traits* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *traits* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *traits* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi

traits akan memiliki kontrol diri dalam bekerja, memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan dan tabah dalam menghadapi masalah. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Callista (2016) menyimpulkan bahwa *traits* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh *Motives* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas *motives* adalah sebesar 0.01. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *motives* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *motives* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Seperti teori yang diungkapkan oleh Martin (2002) bahwa kompetensi *motives* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi *motives* dalam diri karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk memiliki dorongan berprestasi dalam bekerja, rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup serta karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Hasil ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *knowledge*, *skills*, *self-concept*, *traits*, dan *motives* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *knowledge*, *skills*, *self concept*, *traits*, dan *motives* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *knowledge*, *skills*, *self concept*, *traits*, dan *motives* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi

menciptakan budaya kerja tinggi, banyak kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Callista (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi SDM yang meliputi *motives, traits, selfconcept, knowledge, dan skills* secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk dapat mengetahui besarnya determinasi variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,836 atau sama dengan 83,6%. Artinya bahwa *knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives* mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya adalah sebesar 83,6% sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya
2. *Skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya
3. *Self-concept* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya
4. *Traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya
5. *Motives* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya
6. *Knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Janeeta DKI Jaya. *Knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives* mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Janeeta DKI Jaya adalah sebesar 83,6% sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Blanchard, P. Nick James W. Thacker. 2004. *Effective Training: System, Strategy and Practices, 2nd edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Callista, Natasha. 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2, tahun 2016*
- Darso. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. *Tesis. Prodi Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.*
- Kandou, dkk. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Slutgo Kantor Pusat di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 16 No. 01 Hal 147-158 Tahun 2016*
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martin. 2002. *Competence System*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nisak, Fahrudin dan Martono, S. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal Vol. 5 No. 3 Tahun 2016 p-ISSN 2252-6544*
- Rakhmat, J. 2000. *Psikologi komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2014. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Bantul Yogyakarta). *Jurnal AKMENIKA Vol. 12, No. 2 Bulan Oktober Tahun 2015* [ISSN: 1978-1679](#)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 1999 tentang *Jasa Kontruksi*. Jakarta: Mansesnag
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.