Vol.1, No. 1 January 2024
P-ISSN: XXXX-XXXX
E-ISSN: XXXX-XXXX
https://unimuda.e-journal.id/manajemen

Analisis Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar

Azwar Wijaya Syam[1], Sudirman [2]

[1,] Administrasi Perpajakan, Politeknik LP3I Makassar
[2]Pendidikan Agama Islam, Universitas Indonesia Timur
Indonesia
*e-mail: azwarwijayasyam@gmail.com[1], Sudirmanabdi@gmail.com[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai PT Smartfren Telecom Makassar serta bertujuan Untuk membuktikan adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PT Smartfren Telecom Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penulis menggambarakan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan. Untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT Smartfren Telecom Makassar, maka dilakukan pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan rumus kolerasi product moment. Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan Kinerja peagwai di PT Smartfren Telecom Makassar berada pada kategori tinggi yaitu 82%. Artinya kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan, namun perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi. Kinerja peagwai di PT Smartfren Telecom Makassar berada pada kategori tinggi yaitu 82%. Artinya kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan, namun perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di PT Smartfren Telecom Makassar dengan perhitungan rhitung = 0,317 > rtabel 0,176 pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yaitu t hitung 3,67 > t tabel 2,617 pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

***Kata kunci**: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the job satisfaction of employees of PT Smartfren Telecom Makassar and aims to prove that there is a relationship between job satisfaction and employee performance of PT Smartfren Telecom Makassar. The type of research used is descriptive quantitative, in which the writer describes the results of observations and analyzes the data obtained in the field. To see the relationship between job satisfaction and employee performance at PT Smartfren Telecom Makassar, this research data was collected using the product moment correlation formula. After analyzing and discussing the problem, the authors conclude that employee performance at PT Smartfren Telecom Makassar is in the high category, namely 82%. This means that the employee's performance is in line with expectations, but there needs to be an increase to make it even better. Employee performance at PT Smartfren Telecom Makassar is in the high category, namely 82%. This means that the employee's performance is in line with expectations, but there needs to be an increase to make it even better. There is a significant relationship between job satisfaction and employee performance at PT Smartfren Telecom Makassar by calculating rcount = 0.317 > rtable 0.176 at the 95% confidence level. At the significance of the correlation there is a significant relationship between job satisfaction and employee performance, namely t count 3.67 > t table 2.617 at the 95% confidence level. Thus the hypothesis tested can be accepted.

***Keywords**: Job Satisfaction, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam manajemen SDM berbasis kemampuan kerja/kompetensi, semua praktek manajemen SDM menggunakan sistem SDM yang dibangun berdasarkan konsep kompetensi.

Untuk menjalankan manajemen SDM berbasis kompetensi diperlukan perubahan dari mengelola orang berdasarkan apa yang dimiliki seseorang (misalnya kualifikasi) ke apa yang dapat dilakukan seseorang (kemampuan). Dalam manajemen SDM berbasis kompetensi, semua proses yang terkait seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan suksesi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan kompensasi semua didasarkan pada kompetensi. Organisasi sangat mengharapkan seseorang yang kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang efektif sebagai kembalian atas investasi yang lebih baik pada modal manusianya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katahya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to dischange of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk mewujudkan visi itu, PT. Smarrtfren Telecom Makassar mempunyai misi meningkatkan SDM karyawan melalui pelatihan, penjenjangan dan pendidikan formal, terpelihara sarana dan prasarana penunjang kegiatan karyawan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi PT. Smarrtfren Telecom Makassar, maka dukungan kualitas sumber daya menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai karyawan dengan kemampuan yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di setiap perusahaan. Berdasarkan teori kemampuan kerja terdapat penilaian prestasi kinerja karyawan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DPS) yang didalam terdapat 8 (delapan) unsur, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Konsep kemampuan berawal dari artikel David McClelland yang mengegerkan, "*Testing for competence Rather than intelligence".* Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David McClelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah; (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bias terhadap masyarakat yang sosial ekonomi rendah.

Kesimpulan ini membuat David McClelland bertanya-tanya, apabila bukan kecerdasan, apa yang dapat memprediksi keberhasilan pekerjaan/kehidupan, maka ia mulai mencari metode penelitian untuk mengidentifikasi variabel kompetensi yang bisa memprediksi kinerja karyawan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ekonomi, sosial atau ras. David McClelland menggunakan sampel kriteria (*criterion sample*), sebuah metode yang membandingkan antara orang sukses dengan orang yang kurang sukses dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan kesuksesan. Karakteristik-karakteristik atau kompetensi-

kompetensi ini, ketika muncul dan dipertunjukkan secara konsisten, mengarah pada kesuksesan hasil kerja. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi.

Selanjutnya, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2017:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat dimana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetisi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ins biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Rachmadana et al., 2022). Dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Keban kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan Timpe kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya.

Mencermati berbagai uraian tentang kinerja karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu ; (1) hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2007:6).

Pendekatan kualitatif ini diambil karena dalam penelitian ini sasaran atau objek penelitian dibatasi agar data-data yang diambil dapat digali sebanyak mungkin serta agar dalam penelitian ini tidak dimungkinkan adanya pelebaran objek penelitian. Penelitian dilakukan langsung di lapangan, rumusan masalah juga ditemukan di lapangan, kemungkinan data berubah- ubah sesuai data yang ada di lapangan, sehingga akan ditemukan sebuah teori baru di tengah lapangan. Penelitian ini bertolak dari cara berpikir induktif, kemudian berpikir secara deduktif, penelitian ini menganggap data adalah inspiratif teori.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dan semua dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah secara kuantitatif. Analisis data dari variabel yang akan diteliti menggunakan skala Likert untuk mengetahui bagaimana respon subyek terhadap statemen/pernyataan dari variabel-variabel yang diukur. Skala untuk pernyataan positif, dengan klasifikasi;

1. Sangat Setuju (SS) skor 5,
2. Setuju (S) skor 4,
3. Kurang Setuju (KS) skor 3,
4. Tidak Setuju (TS) skor 2,
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor

Sedangkan skala untuk pernyataan negatif, dengan klasifikasi;

1. Sangat Setuju (SS) skor 1,
2. Setuju (S) skor 2,
3. Kurang Setuju (KS) skor 3,
4. Tidak Setuju (TS) skor 4,
5. Sangat Tidak Setuju (STS)skor 5.

Selanjutnya, untuk mencari besarnya pengaruh pengetahuan (Xi) terhadap kinerja (Y), pengaruh keterampilan (X_2) terhadap kinerja (Y), pengaruh konsep diri (X_3)> terhadap kinerja (Y), pengaruh karakteristik pribadi (X_4) terhadap kinerja (Y), dan pengaruh motif (X_5) terhadap kinerja (Y), serta analisis secara bersama-sama antara pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri dan nilai-nilai (X_3), karakteristik pribadi (X_4), motif (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y), akan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 .

.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Sesuai dengan realitas yang dihadapi di beberapa perusahaan adalah masih kurang berperannya kemampuan karyawan sebagai suatu asset perusahaan dalam menjalankan fungsinya, yakni sebagai karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa salah satu tugas pokok karyawan disetiap devisi adalah melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap implementasi kebijaksanaan yang harus dijalankan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan peran dan fungsi karyawan tersebut, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya berkaitan dengan kinerja karyawan pada Smartfren Telecom Makassar dalam melaksanakan fungsinya, semua kegiatan yang ada dalam perusahaan harus diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pada setiap bagian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh keterangan atau gambaran tentang kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smartfren Telecom Makassar, yakni menyangkut fungsi dan tugas serta tanggung jawab diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1

Distribusi Responden Terhadap Tingkat Pemahaman Tugas dan dan tanggung jawab.

Jawaban Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat memahami	11	36,67
Cukup memahami	12	40,00
Kurang memahami	7	23,33
Tidak memahami	-	-
Jumlah	**30**	**100 %**

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2022

Indikator yang digunakan dalam pelaksanaan fungsi tugas dan tanggung jawab adalah mencakup tingkat pemahaman karyawan terhadap tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban karyawan sesuai peraturan tata tertib perusahaan, tingkat kedisiplinan karyawan , pelaksanaan tugas-tugas yang diemban termasuk pelaksanaan kegiatan sehari hari pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masih ada sebagian karyawan yang belum memahami sepenuhnya tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas kegiatannya, Hal ini dapat dilihat dari sejumlah 7 responden atau 23,33% dari seluruh jurnal responden yang mengatakan kurang memahami tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban karyawan dan terdapat 11 responden atau 36,67% yang

mengatakan sangat memahami tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban karyawan, dan terdapat sebanyak 12 responden atau 40,00% yang mengatakan cukup memahami tugas dan kewenangan serta hak dan kewajiban karyawan. Konsekwensi kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan wewenang serta hak dan kewajiban dalam kaitannya dengan pelaksanaan kegiatannya dalam bekerja, maka berdampak pada tingkat efektifitas pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas setiap karyawan, yakni tingkat efektifitas yang dimaksudkan adalah kurangnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka. Disamping itu, kurangnya pemahaman terhadap tugas dan wewenang serta hak dan kewajiban karyawan dapat terimplikasi pada tingkat kedisiplinan masing-masing karyawan, baik dilihat dari kemampuan kerja yang telah diberikan kepada mereka.

Tabel 2

Distribusi Responden Terhadap Tingkat Kedisiplinan Karyawan PT Smartfren Telecom Makassar.

Jawaban Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat disiplin	8	26,67
Cukup disiplin	5	16,67
Kurang disiplin	14	46,67
Tidak disiplin	3	10,00
Jumlah	**30**	**100 %**

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan Karyawan pada PT Smartfren Telecom Makassar dapat dikatakan masih rendah, dimana terdapat sebanyak 14 responden atau 46,67% dari seluruh jumlah responden yang mengatakan karyawan kurang disiplin, dan terdapat sebanyak 3 responden atau 10,00 yang mengatakan karyawan tidak disiplin. Sedangkan yang mengatakan anggota-karyawan sangat disiplin terdapat sebanyak 8 responden atau 26,67% dan yang mengatakan cukup disiplin terdapat sebanyak 5 responden atau 16,67%. Hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari segi kedisiplinan karyawan, maka secara internal belum mampu melakukan fungsinya secara optimal

Kemampuan sumberdaya manusia individu karyawan pada perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam menunjang terlaksananya semua tugas dan tanggung jawab. Indikator kemampuan sumberdaya manusia karyawan dapat dilihat dari masih rendahnya tingkat pendidikan rata-rata yang dimiliki karyawan, dimana mayoritas karyawan hanya memiliki kualifikasi tingkat pendidikan SLTA, sehingga kurang memiliki inovasi dalam mengemban tugas, terutama dalam mengakomodir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk melihat hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan dalam melakukan fungsinya dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut.

Tabel 3

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan Dalam MenjalankanTugasnya.

Jawaban Responden	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat berpengaruh	12	40,00
Cukup berpengaruh	8	26,67
Kurang berpengaruh	7	23,33
Tidak berpengaruh	3	10,00
Jumlah	**30**	**100%**

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap peningkatan kemampuan pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan, dimana terdapat sejumlah 12 responded atau 40,00% dari seluruh jumlah responden yang mengatakan tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Kemudian terdapat sebanyak 8 responden atau 26,67% yang mengatakan cukup berpengaruh. Sedangkan yang mengatakan tingkat pendidikan karyawan kurang berpengaruh hanya terdapat sebanyak 7 responden atau 23,33%, dan yang mengatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terdapat 3 responden atau 10,00%.

Salah satu faktor yang turut berpengaruh dan sekaligus mendukung terhadap pelaksanaan tugas dantanggungjawab pada perusahaan adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam melakukan tugas-tugas yang diemban karyawan, terutama terhadap pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel berikut.

Tabel 4

Hubungan antara Ketersediaan Sarana dan Prasarana dengan Kinerja karyawan dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawabnya.

Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat berhubungan	11	36,67
Cukup berhubungan	9	30,00
Kurang berhubungan	6	20,00
Tidak berhubungan	4	13,33
Jumlah	**30**	**100 %**

Sumber: Hasil olahan data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab memiliki hubungan yang cukup erat. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah 11 responden atau 36,67% dari seluruh jumlah responden yang mengatakan sangat berpengaruh, dan terdapat sebanyak *9* responden atau 30,00% yang mengatakan cukup berpengaruh. Sedangkan yang mengatakan kurang berpengaruh hanya terdapat sebanyak 6 responden atau 20,00%, dan yang mengatakan tidak berpengaruh terdapat sebanyak 4 responden atau 13,33%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karena masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan kegiatan kegiatan-kegiatan yang diemban oleh karyawan di perusahaan.

Kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia melalui pengikutsertaan dalam berbagai jenjang pendidikan formal dan pendidikan informal berupa pelatihan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas

Berikut disajikan hubungan retruitmen karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsinya.

Tabel 5

Hubungan antara Rekruitmen karyawan terhadap Kemampuan karyawan Dalam Melaksanakan Fungsinya.

Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
Sangat berpengaruh	12	40,00
Cukup berpengaruh	7	23,33
Kurang berpengaruh	6	20,00
Tidak berpengaruh	5	16,67
Jumlah	**30**	**100 %**

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa sistem rekruitmen karyawan melalui system tes dan wawancara kerja. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah 12 responden 40,00% dari seluruh jumlah responden yang mengatakan sistem rekruitmen karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Kemudian terdapat sebanyak 7 responden atau 23,33% yang mengatakan cukup berpengaruh. Sedangkan yang mengatakan kurang berpengaruh terdapat sebanyak 6 responden atau 20,00%, dan yang mengatakan tidak berpengaruh sebanyak 5 responden atau 16,67%.

3.2 **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Tidak terdapat pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil ini menunjukkan bahwa peran pengetahuan dalam pencapaian kinerja memerlukan peran komponen ketrampilan, konsep diri dan nilai-nilai, dan karakteristik pribadi. HasiI juga menjelaskan bahwa komponen-

komponen dari pengetahuan yang meliputi kemampuan berpikir analisis, kemampuan berpikir konseptual dan pemahaman terhadap tugas secara signifikan memberikan konstribusi terhadap kinerja dengan mediasi dari ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan. Terdapat pengaruh konsep diri dan nilai-nilai secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil membuktikan bahwa konsep diri dan nilai-nilai yang dimiliki mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal; Kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya; Kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja sama sehingga menjadi lebih kompetitif; Kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain; Kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, keinginan atau pemikiran orang lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah serta hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh pengetahuan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh konsep diri dan nilai-nilai secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil membuktikan bahwa konsep diri dan nilai-nilai yang dimiliki mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja.
3. Adanya keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan; Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; Kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu; Kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2014. *Performance Management.* Alih Bahasa: Toni Setiawan. Tjgu Publisher. Yogyakarta.

Bacal, Robert. 2015. *Performance Management* Alih Bahasa: Surya Dharma & Yanuar Irawan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Dharma, Surya. 2015, *Manajemen Kinsna: Falsafah Teori dan Penerapannya,* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

DwiyaniO, Agus 2015. *Kepemimpinan sebagai Ilmu dan Sera.* Liberty. Yokyakarta.

Gibson, James L. 2016. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses.* Erlangga. Jakarta.

Gibson, Ivancevich Donnelly. 2016. *Organisasi Perilaku Struktur Proses.* Terjemahan : Nunuk Adiarni Binarupa Aksara

Gomes, Fautino Cardosa, 200?. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Andi Offset. Yokyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi).* Bumi Aksara. Jakarta.

Jacinta F. Rini. 2002. Konsep diri. (http.Vwww.epsikologlcom-/ dewasa/160502.htm. (diakses pada tanggal 12 April 2008)

Mangkunegara, A.A. .Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM.* Refika Aditama. Bandung.

_____.2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Refika Aditama.

Bandung.

Mitrani, Alain. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (terjemahan). PT. Intermasa. Jakarta.

Palan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

Rachmadana, S. L., Putra, S. A. A., & Difinubun, Y. (2022). Dampak Artificial Intelligence Terhadap Perkonomian. *Fair Unimuda*, *2*(2), 71–82