

## Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar

<sup>1</sup>Irham, <sup>2</sup>Azwar Wijaya Syam, <sup>3</sup>Yoga Andriyan

<sup>1,2</sup> Administrasi Pemerintahan, <sup>3</sup> Ilmu Pemerintahan

<sup>1,2</sup> Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

\*Email Co-Authors: [irhamsopol@gmail.com](mailto:irhamsopol@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur kepuasan kerja karyawan PT Smartfren Telecom Makassar dan menunjukkan bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja PT Smartfren Telecom Makassar dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kuantitatif, dengan mendeskripsikan pengamatan dan menganalisis data yang diperoleh di lapangan. PT Smartfren Telecom Makassar menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk pengumpulan data untuk melihat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Setelah menganalisis kemudian disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Makassar berada pada kategori tinggi yaitu 82%. Artinya, Kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Makassar seperti yang diharapkan, tetapi mereka masih perlu meningkatkan diri untuk menjadi lebih baik. Dengan menghitung  $r_{hitung} = 0,317 > r_{tabel} 0,176$  pada tingkat kepercayaan 95%, PT Smartfren Telecom Makassar menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Mengenai pentingnya korelasi, ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya,  $t_{hitung} 3,67 > t_{tabel} 2,617$  pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, hipotesis yang diuji diterima.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** *The purpose of this study is to measure the job satisfaction of PT Smartfren Telecom Makassar employees and show that there is a correlation between PT Smartfren Telecom Makassar job satisfaction and employee performance. The type of research used is descriptive-quantitative, by describing observations and analyzing data obtained in the field. PT Smartfren Telecom Makassar uses the product moment correlation formula for data collection to see the correlation between job satisfaction and employee performance. After analyzing it was concluded that the performance of PT Smartfren Telecom Makassar employees was in the high category of 82%. That is, the performance of PT Smartfren Telecom Makassar employees is as expected, but they still need to improve themselves to be better. By calculating  $r_{calculate} = 0.317 > r_{table} 0.176$  at a 95% confidence level, PT Smartfren Telecom Makassar shows a significant relationship between job satisfaction and employee performance. Regarding the importance of correlation, there is a significant relationship between job satisfaction and employee performance. That is,  $t_{count} 3.67 > t_{table} 2.617$  at a 95% confidence level. Therefore, the tested hypothesis is accepted.*

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

## PENGANTAR

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. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi (Munzir, 2022). Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi (Sanaba & Andriyan, 2022).

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. Kemampuan Karyawan merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab mengenai bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberikan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban (Pahmi, 1967). Jika dilihat dari asal katanya, 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 discharge 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. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi maupun instansi (Pahmi et al., 2022).

Untuk mewujudkan visi itu, PT. Smartfren 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. Smartfren 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 kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini 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. 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.

## **METODE PENELITIAN**

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 (X1) terhadap kinerja (Y), pengaruh keterampilan (X2) terhadap kinerja (Y), pengaruh konsep diri (X3) terhadap kinerja (Y), pengaruh karakteristik pribadi (X4) terhadap kinerja (Y), dan pengaruh motif (X5) terhadap kinerja (Y), serta analisis secara bersama-sama antara pengetahuan (X1), keterampilan (X2), konsep diri dan nilai-nilai (X3), karakteristik pribadi (X4), motif (X5) terhadap kinerja karyawan (Y), akan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25 .

## **HASIL DAN DISKUSI**

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 divisi 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

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
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

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
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 Menjalankan Tugasnya

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 responden 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 dan tanggungjawab 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 Responden	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 rekrutmen karyawan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsinya.

Tabel 5. Hubungan antara Rekrutmen karyawan terhadap Kemampuan karyawan Dalam Melaksanakan Fungsinya

Jawaban Responden	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 rekrutmen karyawan melalui system tes dan wawancara kerja. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah 12 responden 40,00% dari seluruh jumlah responden yang mengatakan sistem rekrutmen 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%.

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. Hasil juga menjelaskan bahwa komponen-komponen dari pengetahuan yang meliputi kemampuan berpikir analisis, kemampuan berpikir konseptual dan pemahaman terhadap tugas secara signifikan memberikan kontribusi 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;

## **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

## **REFERENCE**

- Amstrong, Michael. (2014). Performance Management. Alih Bahasa: Toni Setiawan. Tjgu Publisher. Yogyakarta.
- Andriyan, Y., Rajab, A. M., Hidayat, R., Muhamad, S., & Munzir, M. (2023). Eksistensi Naskah Akademik dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. *JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMISTRASI PUBLIK*, 3(1), 1-18.
- Andriyan, Y. (2021). Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, 3(1), 47-54.
- 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.
- Dwiyani, 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 Cardoso, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yokyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.

- Jacinta F. Rini. (2015). Konsep diri. ([http.Vwww.epsikologlcom-/dewasa/160502.htm](http://Vwww.epsikologlcom-/dewasa/160502.htm)). (diakses pada tanggal 12 April 2021)
- Mangkunegara, A.A. .Anwar Prabu. (2015), Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Mitrani, Alain. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (terjemahan). PT. Intermedia. Jakarta.
- Munzir, Y. (2022). Analisis Indeks Pembangunan Manusia dan Leverage pada Ketersediaan dan Keteraksesan Informasi Keuangan Daerah. *Accounting Indonesian Research*, 2(2), 18–32.
- Palan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi dan Governance*, 3(2), 153-165.
- Pahmi. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 5–24.
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21–30. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>.
- Palyama, F. E., Andriyan, Y., & Kusmiadi, M. E. (2023). Evaluasi Pelayanan ASN terhadap Tugas Pokok Pegawai di Kelurahan Klademak Distrik Sorong Kota Sorong. *JURNAL PEMERINTAHAN, POLITIK ANGGARAN DAN ADIMISTRASI PUBLIK*, 3(1), 27-35.
- Randisa, A. R., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Peran Media Sosial Twitter Ruang Guru sebagai Alternatif Sarana Pendidikan di Indonesia dalam Perspektif Pengguna Aktif Twitter Ruang Guru melalui# Ruangguru. *Jurnal Adhikari*, 1(4), 162-167.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *FAIR UNIMUDA*, 2(1), 57-69.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. *FAIR UNIMUDA*, 2(2), 83–96.