

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JASA KONSULTANSI KONSTRUKSI DI PEKANBARU

Lola Maharani

Manajemen Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Riau

e-mail: maharani@yohoo.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of competency factors on performance. The location of this research was conducted in Pekanbaru. While the time of the study was conducted January 1, 2016 until February 28, 2016. The source of this research data is the Construction Consultancy Services Employee in the city of Pekanbaru. With 87 respondents as the research sample. Data analysis techniques in the form of descriptive analysis, validity and reliability test, classic assumption test (normality test, autocorrelation test, multicollinearity test, heterokedacity test), and hypothesis testing namely t test (partially), F test (simultaneous test) and test coefficient of determination). The results of this study are partial; Knowledge (X1), Skills (X2), Self Concept (X3) and Personal Characteristics (X4) influence Employee Performance (Y) construction consulting services in Pekanbaru city. And Simultaneously Knowledge (X1), Skills (X2), Self Concept (X3) and Personal Characteristics (X4) affect Employee Performance (Y) construction consulting services in Pekanbaru city.

Keywords: Knowledge, Skills, Self Concept, Personal Characteristics, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian dilakukan 1 Januari 2016 sampai dengan 28 Februari 2016. Sumber data penelitian ini adalah Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi di kota Pekanbaru. Dengan 87 responden sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, Uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji heterokedasitas), serta uji hipotesis yaitu Uji t (secara parsial), uji F (uji secara simultan) dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian ini secara parsial; Pengetahuan (X₁), Keterampilan (X₂), Konsep Diri (X₃) dan Karakteristik Pribadi (X₄) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) jasa konsultansi kontruksi di kota Pekanbaru. Dan Secara simultan Pengetahuan (X₁), Keterampilan (X₂), Konsep Diri (X₃) dan Karakteristik Pribadi (X₄) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) jasa konsultansi kontruksi di kota Pekanbaru.

Kata Kunci : Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

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 katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung. Nurmansyah (2010:175-176).

Dilingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan

manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda.

Beberapa perusahaan jasa konsultasi kontruksi di Pekanbaru tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perusahaan-perusahaan tersebut mau tidak mau mengharuskan adanya perbaikan dan pengembangan dibanyak hal seperti pengetahuan dan kemampuan serta sistem dan prosedur organisasi agar tercipta situasi yang kondusif. Permasalahan yang sering dialami oleh kebanyakan perusahaan adalah masalah kompetensi dan kinerja karyawan dengan gambaran fenomena yang sering terjadi pada saat pelaksanaan produksi yang dilakukan oleh para karyawan hampir saja selalu tidak sesuai dengan realisasi dari yang telah ditargetkan sehingga hasil nilai kontrak yang telah ditetapkan tidak terserap maksimal bagi perusahaan sehingga untuk kedepannya dapat mengganggu dan mempengaruhi pencitraan perusahaan dalam memperoleh kontrak proyek lainnya. Fenomena ini tak lain diakibatkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi seorang karyawan sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerjanya yang berdampak negatif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan dimana tempat karyawan tersebut melakukan segala kegiatan pekerjaannya.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2011:7) yang mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada para karyawan jasa konsultasi kontruksi di kota Pekanbaru, alasan pemilihan obyek penelitian ini disebabkan karena perusahaan konsultasi dan kontruksi saat ini berpengaruh besar dalam melayani masyarakat dan pemerintah pada sektor perencanaan hingga pembangunan sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (*building construction*), pembangunan prasarana sipil (*Civil Engineer*), dan instalasi mekanikal dan elektrik. Dalam melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, dan efek lain yang akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi. Sebuah jadwal perencanaan yang baik, akan menentukan suksesnya sebuah bangunan yang terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan, ketersediaan material, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen tender, serta kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber dayam manusia dan praktek tata kelola perusahaan yang baik. Sehingga dari segmen tersebut maka penulis memfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan jasa konsultasi kontruksi di kota Pekanbaru dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja. Keempat variabel tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultasi kontruksi di kota Pekanbaru.

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Nurmansyah (2011:175-176) kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Berdasar penelitian seperti diuraikan diatas, penulis termotivasi untuk mencari bukti empiris mengenai pengaruh sistem penghargaan (*reward system*) terhadap motivasi karyawan, dan pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerjanya melalui metoda survey.

Sutrisno (2011:150) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah catatan hasil (*outcome*) yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*). Ditambahkannya pula bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja.

Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sutrisno (2011:203) mengemukakan tentang pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Mulyasa (2010:38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya

Sutrisno (2011:193) mengemukakan bahwa terdapat lima karakter kompetensi sebagai berikut:

1. *Motives* (motif), adalah suatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang member tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits* (Sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan.
3. *Self concept* (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk mengetahui sesuatu.
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
5. *Skill* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Menurut Notoatmodjo (2009:143) pengetahuan adalah hasil dari tahu dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan terjadi melalui panca indra manusia yakni: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba.

Menurut Amung (2010:61), keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. Menurut Hottinger Hari Amirullah (2011:18), keterampilan gerak berdasarkan faktor-faktor genetik dan lingkungan dapat dibagi dua yaitu: (a) keterampilan phylogenetic,

adalah keterampilan yang dibawa sejak lahir, yang dapat berkembang seiring dengan bertambahnya usia anak tersebut. (b) keterampilan ontogenetic, merupakan keterampilan yang dihasilkan dari latihan dan pengalaman sebagai hasil dari pengaruh lingkungan.

Menurut Silalahi (2012;56) mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan, yaitu :

1. Keterampilan Teknik (*technical skills*)
2. Keterampilan Administratif
3. Keterampilan Hubungan Manusia
4. Keterampilan Konseptual
5. Keterampilan Diagnostik

Konsep diri didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang, perasaan dan pemikiran individu terhadap dirinya yang meliputi kemampuan, karakter, maupun sikap yang dimiliki individu (Desmita, 2010)

Menurut Sobur, (2009:518-521) sedikitnya ada tiga faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu *self appraisal, reaction and responses of others, dan roles you play*. Kemudian Brooks menambahkan faktor lain yaitu *reference group*.

- 1) *Self Appraisal*
- 2) *Reactions and responses of others*
- 3) *Roles you Play-Role taking*
- 4) *Reference Groups*

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi Di Kota Pekanbaru.
2. Diduga keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi Di Kota Pekanbaru.
3. Diduga konsep diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi Di Kota Pekanbaru.
4. Diduga karakteristik pribadi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi Di Kota Pekanbaru.

Diduga pengetahuan, keterampilan, konsep diri serta karakteristik pribadi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi Di Kota Pekanbaru.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menguraikan permasalahan-permasalahan yang timbul dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah Karyawan Jasa Konsultansi Kontruksi di kota Pekanbaru dengan periode penelitian 1 Januari 2016 sampai dengan 28 Februari 2016.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Penyusunan instrumen untuk variabel-variabel yang diukur dibuat dalam bentuk pernyataan positif dan selanjutnya data (angka-angka tersebut) akan dianalisis melalui *regression analysis* (analisis regresi), digunakan

untuk melihat besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Jasa Konsultansi Kontruksi di kota Pekanbaru.

Peneliti menggunakan kuesioner dengan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ini berinteraksi 1-4 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot nilai 1
- b. Tidak Setuju (TS) bobot nilai 2
- c. Setuju (S) bobot nilai 3
- d. Sangat Setuju (SS) bobot nilai 4

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mewakili bagian atau bidang produksi di Jasa Konsultansi Kontruksi di Pekanbaru dengan jumlah sebesar 674 orang, karena jumlah populasi pada penelitian ini cukup besar dan mengingat keterbatasan biaya, waktu, tenaga dan terlalu banyaknya perusahaan maka peneliti menggunakan metode *Proportionate stratified random sampling* sehingga menghasilkan jumlah sampel sebesar 87 orang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis dan uji analisis regresi berganda dengan persamaan

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$)
- $\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi berganda antar variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 dianggap konstan.
- X_1 = Pengetahuan
- X_2 = Keterampilan
- X_3 = Konsep Diri
- X_4 = Karakteristik Pribadi

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Untuk menguji hipotesis, dapat menggunakan rumus berikut ini:

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pengetahuan (X1), keterampilan (X2), konsep diri (X3), dan karakteristik pribadi (X4) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) secara simultan. Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

2. Penetapan tingkat signifikansi

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0.05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

3. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t :

Ho diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

Uji F :

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

4. Penarikan kesimpulan

Dari hipotesis-hipotesis yang didapat tadi, maka ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan (H_0) atau penerimaan hipotesis alternatif (H_a).

Tabel. 1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2010:231)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dilakukan baik secara simultan maupun secara parsial, keterkaitan variabel pengetahuan (X1), variabel keterampilan (X2), variabel konsep diri (X3), variabel karakteristik pribadi (X4) terhadap kinerja karyawan jasa konsultansi dan kontruksi di kota Pekanbaru.

Dari persamaan regresi linear berganda, dapat dilihat nilai *konstanta* sebesar 1,480, hal ini berarti apabila variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi mempunyai nilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 1,480

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan

Variabel pengetahuan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,574, nilai ini berarti apabila variabel komunikasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,574 satuan. Hal ini terlihat dari rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang setuju atau baik mengenai pengetahuan yang dimiliki dibidang jasa konstruksi. Sedangkan hasil koefisien regresi variabel pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil uji secara parsial bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi di Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang ada di perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang ada.

Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Karyawan

Variabel keterampilan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,427, nilai ini berarti jika variabel keterampilan meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,427 satuan. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang setuju atau baik mengenai keragaman tugas karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi. Hasil koefisien regresi variabel keterampilan juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil uji secara parsial bahwa variabel keterampilan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Karyawan

Variabel konsep diri menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,392, nilai ini berarti apabila variabel konsep diri meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan. Hal ini terlihat dari rata-rata responden memberikan tanggapan dengan penilaian yang setuju mengenai konsep diri karyawan perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru. Hasil uji koefisien regresi menunjukkan variabel konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji secara parsial menunjukkan adanya pengaruh antara variabel konsep diri terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara konsep diri dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru. Semakin tinggi konsep diri karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hubungan Karakteristik Pribadi dengan Kinerja Karyawan

Variabel karakteristik pribadi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,930, nilai ini berarti apabila variabel konsep diri meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,930 satuan. Variabel karakteristik pribadi diukur berdasarkan 6 indikator yaitu, pengendalian diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, bersikap fleksibilitas, berkelakuan fleksibel, komitmen dalam pekerjaan dan komitmen menjaga nama baik perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pribadi yang berpengaruh berperan menjelaskan adanya makna hubungan/pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya tanda positif pada persamaan regresi yang terbentuk, dalam arti bahwa apabila nilainya tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat menyatakan bahwa, diduga karakteristik pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru, dapat diterima. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel karakteristik pribadi (pengendalian diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, bersikap fleksibilitas, berkelakuan fleksibel, komitmen dalam pekerjaan dan komitmen menjaga nama baik perusahaan) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan maka karakteristik pribadi karyawan harus semakin ditingkatkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru dengan arah pengaruh positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis.
2. Variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru dengan arah pengaruh positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis.
3. Variabel konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru dengan arah pengaruh positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis.
4. Variabel karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru dengan arah pengaruh positif. Hal ini sesuai dengan hipotesis.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru, dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik pribadi.

Secara bersama-sama variabel pengetahuan, variabel keterampilan, variabel konsep diri dan variabel karakteristik pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1].A. A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- [2].Agustina, *Widiastuti*. 2010. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosioal dan. Komitmen Kerja Karyawa Departemet F&B Product Hotel Satika*
- [3].Alex *Sobur*. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- [4].*Amirullah Hari*., 2011. *Perilaku Konsumen*. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta

- [5].Amung, Yudha 2010. Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak. Pendidikan Nasional. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah
- [6].Anggoro, M. *Toha*. 2010. Metode Penelitian. Universitas Terbuka : Jakarta.
- [7].Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [8].Fauzi, M., 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press
- [9].Hutapea, Parulian dan Nurianna *Thoha*. 2013. Kompetensi Plus. PT. Gramedia *Pustaka* Utama: Jakarta
- [10].Ivancevich, John. M, dkk. 2011. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- [11].Khaerul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : *Pustaka* Setia.
- [12].Mubarak, W. H. 2010. Pengantar Keperawatan Komunitas (Pengetahuan) 2. Jakarta: Sagung
- [13].Mulyasa. 2008. Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik Dan. Implementasi. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- [14].Mulyadi. 2009. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- [15].Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit. Ghalia Indonesia
- [16].Nurmansyah, SR., Drs., Ec., MM. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Pekanbaru, Unilak Press
- [17]._____, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru, Unilak Press
- [18].Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Kesehatan, Andi Offset. Jogyakarta.
- [19].Riyanda, Riko. (2017). Faktor-Faktor Yang Menghambat Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Batam. *Jurnal Niara*, 9(2), 92-101. <https://doi.org/10.31849/Nia.V9i2.2102>
- [20].Rivai, Veithzal. 2012. Managemen Sumber Daya Manusia, edisi 10, jilid 1. Jakarta: Indeks
- [21].Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- [22].Saputra, Trio, Marlinda, Pebriana, & Sufi, Wasiah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sidomulyo Barat Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 9(1), 10-17. <https://doi.org/10.31849/Nia.V9i1.2012>
- [23].Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: CV. Mandar Maju

- [24].*Simanjuntak*, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- [25].*Sugiyono*. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Keenam belas. Alfabeta. Bandung
- [26].*Sutrisno*, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana
- [27].*Tampubolon*, P. Manahan, 2011, *Manajemen Operasional*, edisi keempat,. Ghalia Indonesia
- [28].*Ulbert Silalahi*, M.A., 2012. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- [29].*Wardi, J., & Yandra, A.* (2018, May). *Rising Company's Performance through Leadership Role: Culture, Strategies, and Management System as a Marine State*. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 156, No. 1, p. 012056). IOP Publishing.