

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO**

*THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCIES AND JOB CHARACTERISTICS
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL*

Oleh:

Ronaldo David Kalangi¹

Bernhard Tewel²

Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ronaldokalangi@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.com

³yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Kompetensi sumber daya manusia atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, karena kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh adanya kesesuaian karakteristik pekerjaan yang mereka lakukan dengan kompetensinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 50 orang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Manajemen Hotel Sintesa Peninsula Manado perlu terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan sesuai dengan bidang tugas agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. Selain itu juga, pihak manajemen perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang sesuai bagi karyawan agar mereka dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Kata Kunci: *kompetensi sumber daya manusia, karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan*

Abstract: *The competence of human resources or the ability of employees is reflected in the performance, because good employee performance is needed by the company. Employee performance is also determined by the suitability of the characteristics of the work they do with their competence. The purpose of this study was to determine the effect of human resource competence and job characteristics simultaneously and partially on employee performance at Manado Sintesa Peninsula Hotel. The population in this study were all employees on employee performance at the Sintesa Peninsula Hotel Manado, with a sample of 50 people. The research uses a quantitative approach with multiple regression techniques. The results showed that the competence of human resources and job characteristics simultaneously had a significant effect on employee performance at Manado Sintesa Peninsula Hotel. Human resource competence has a significant positive effect on employee performance at Manado Sintesa Peninsula Hotel and job characteristics have a significant positive effect on employee performance at Manado Sintesa Peninsula Hotel. The management of the Manado Sintesa Peninsula Hotel needs to continue to improve employee competence through training in accordance with the field of work in order to improve knowledge and skills in the future. In addition, the management needs to consider the appropriate job characteristics for employees so that they can produce the expected performance.*

Keywords: *human resource competencies, job characteristics employee performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktorstrategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Manusia menjadi pengelola setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, karena betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidakada yang luput dari intervensimanusia. Sumber dayamanusia tidakakan dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakansalah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Suwatno dan Yuniarsih, 2011:1).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017:272). Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar ptofesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan olehprofesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017:271).

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan kosentrasi dan bertanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan. Jikakararakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kompetensinya maka kinerjanya akan meningkat.

Karyawan merupakan sumber daya penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.Hotel Sintesa Peninsula Manado yang menjadi obyek penelitian ini dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dalam bisnisnya.Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih rajin dan giat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2). Simamora (2015:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Berdasarkan berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison (2016:190) juga mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Kompetensi

Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Sedarmayanti (2011:126) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Berdasarkan kedua pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien..

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2013:268). Karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Panggabean, 2012:129).

Hubungan Antar Variabel

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

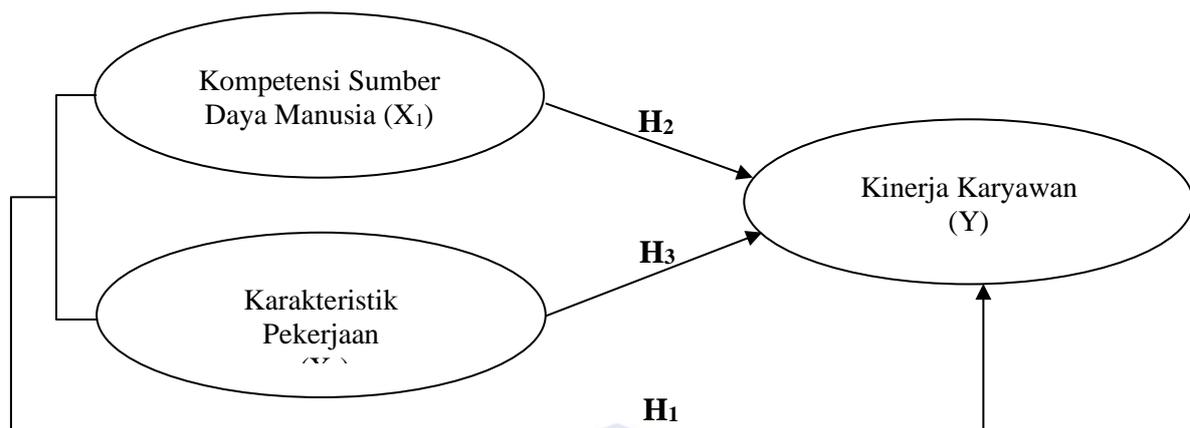
Penelitian yang dilakukan oleh Meysi (2017), menemukan bahwa ada hubungan positif antara kompetensi dan karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Fatimah (2017), menemukan bahwa ada hubungan positif antara kompetensi dan karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Ataunur dan Ariyanto (2015), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Martadiani, dkk (2019), menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Hajati, Wahyu, dan Wahyuni (2018) menemukan bahwa ada hubungan positif antara variabel karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

- H₁ : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₂ : Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₃ : Karakteristik Pekerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh yang ingin di teliti (Ghozali, 2016:52). Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation* (Ghozali, 2016). Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menentukan jika nilai alpha didapatkan > 0,6 maka artinya reliabel (Sujarweni, 2015:192).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:160).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2015:139).

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2016:96) bahwa uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara pekerjaan (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Gambaran Umum Objek Penelitian**

Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan hotel bintang lima yang berada di wilayah kota Manado. Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan penginapan bergaya modern yang dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas, antara lain kolam renang *outdoor*, kolam renang anak, pusat kebugaran dengan fasilitas pijat, ruang pertemuan, *elegant board rooms*, *suite* dan *lounge*, serta fasilitas *banguet*.

Deskripsi Responden**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	15	30%
Perempuan	35	70%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 30%, sedangkan perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 70%. Data ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 25 tahun	10	20
26 – 35 tahun	20	40
36 – 45 tahun	12	24
46 – 55 tahun	3	6
≥ 55 tahun	5	10
Jumlah	50	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 20%, kelompok umur 26 - 35 tahun memiliki frekuensi 22 orang sebesar 24%, kelompok umur 36 - 45 tahun memiliki frekuensi 12 orang sebesar 24%, kelompok umur 46 - 55 tahun memiliki frekuensi 3 orang sebesar 6% dan kelompok umur ≥ 55 tahun memiliki frekuensi 5 orang sebesar 10%. Dari kelompok umur tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada Hotel Sintensa Peninsula Manado adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu sebesar 40%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	47	94
Diploma	1	2
S1	2	4
Jumlah	50	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 47 orang sebesar 94%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 1 orang sebesar 2%, dan tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 2 orang sebesar 4%. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut bahwa jumlah responden terbanyak pada Hotel Sintesa Peninsula Manado adalah tingkat pendidikan S1 sebesar 53,10%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S1.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel / Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)				
Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X _{1.1})	0,000	Valid	0,981	Reliabel
Dengan pengetahuan yang dimiliki, saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan (X _{1.2})	0,000	Valid		
Dengan ketrampilan yang dimiliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik (X _{1.3})	0,000	Valid		
Saya berusaha meningkatkan ketrampilan yang dimiliki agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik (X _{1.4})	0,000	Valid		
Saya selalu bersikap ramah dan menghargai pendapat sesama karyawan (X _{1.5})	0,000	Valid		
Saya selalu bersikap mematuhi norma yang berlaku pada perusahaan (X _{1.6})	0,000	Valid		
Pimpinan memberikan nasihat yang sangat penting bagi konsep diri saya (X _{1.7})	0,000	Valid		
Saya memiliki konsep diri positif terhadap pekerjaan saya (X _{1.8})	0,000	Valid		
Penugasan yang diberikan oleh pimpinan dapat saya lakukan dengan penuh tanggung jawab (X _{1.9})	0,000	Valid		
Hasil kerja karyawan dilihat dari karakteristik pribadi mereka (X _{1.10})	0,000	Valid		
Karakteristik Pekerjaan (X₂)				
Saya banyak melakukan variasi pekerjaan yang sesuai fungsi dan tugas yang diberikan (X _{2.1})	0,000	Valid	0,901	Reliabel
Saya berusaha meningkatkan variasi pekerjaan agar tidak mengalami kebosanan (X _{2.2})	0,000	Valid		
Saya melakukan identitas tugas yang telah ditetapkan perusahaan (X _{2.3})	0,000	Valid		
Saya melakukan pekerjaan dengan identitas dalam uraian pekerjaan (X _{2.4})	0,000	Valid		
Tugas yang saya lakukan sangat berarti bagi perusahaan (X _{2.5})	0,000	Valid		
Tugas yang saya lakukan bersama tim (X _{2.6})	0,000	Valid		
Saya memiliki otonom dalam penyelesaian pekerjaan (X _{2.7})	0,000	Valid		
Saya memiliki otonom dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan yang dilakukan (X _{2.8})	0,000	Valid		
Saya mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan (X _{2.9})	0,000	Valid		
Umpan balik yang disampaikan atasan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik (X _{2.10})	0,000	Valid		

Kinerja Karyawan (Y)

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan (Y ₁)	0,000	Valid		
Saya selalu menghasilkan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan (Y ₂)	0,000	Valid		
Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan (Y ₃)	0,000	Valid		
Saya selalu berusaha dengan kualitas yang baik (Y ₄)	0,000	Valid		
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y ₅)	0,000	Valid		
Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu (Y ₆)	0,000	Valid		
Saya hadir di tempat kerja tepat waktu (Y ₇)	0,000	Valid		
Saya selalu berusaha meningkatkan kehadiran dalam bekerja (Y ₈)	0,000	Valid		
Saya mampu bekerjasama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y ₉)	0,000	Valid	0,967	Reliabel
Tugas/pekerjaan yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan secara bersama-sama (Y ₁₀)	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

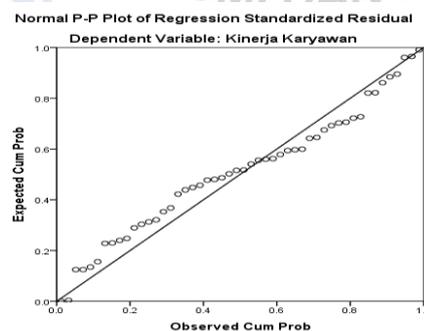
Uji Asumsi Klasik**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kompetensi Sumber Daya manusia(X ₁)	.804	1.234
Karakteristik Pekerjaan(X ₂)	.804	1.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karaywan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Analisa Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesa

Uji-F.

Tabel 6. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2821.702	2	1410.851	97.944	0.000 ^b
	Residual	677.018	47	14.405		
	Total	3498.720	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis Uji Simultan (uji F) dalam Tabel 6 menunjukkan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Uji-t.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji-t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(<i>Constant</i>)	-2.827	3.589		-.788	.435
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.848	.074	.815	11.388	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.212	.094	.162	2.258	.029

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,827 + 0,848 X_1 + 0,212 X_2 + e$$

Konstanta (α) sebesar -2,827 memberikan pengertian bahwa jika kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar -2,827 satuan.

Koefisien $b_1 = 0,848$ menunjukkan arah positif artinya jika kompetensi sumber daya manusia meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,848 satuan. Selanjutnya, hasil uji-t menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Koefisien $b_2 = 0,212$ menunjukkan arah positif artinya jika karakteristik pekerjaan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,212 satuan. Selanjutnya, hasil uji-t menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 7 menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Karakteristik Pekerjaan memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.798	3.79535

a. *Predictors:* (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.788 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,806 atau 80,6%. Artinya pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,6% dan sisanya sebesar 19,6% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fatimah (2017) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Purwanto dan Soliha (2017) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ataunur dan Ariyanto (2015), yang menemukan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Kurniawan, Guswandi, dan Sodikin (2018), menemukan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Tumiwa, dkk (2017), menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Izzah, Rini, dan Poernomo (2017), yang menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Basalamah (2017), menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sumajow, dkk (2018) pada Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Hotel Sintesa Peninsula Manado perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan sesuai dengan bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang.
2. Pihak Hotel Sintesa Peninsula Manado perlu mempertimbangkan elemen karakteristik pekerjaan dan kemampuan manusia yang diperlukan dalam setiap pekerjaan agar kinerja karyawan dapat lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Pimpinan Hotel Sintesa Peninsula Manado dalam memimpin karyawannya harus selalu memperhatikan faktor kompetensi dan karakteristik pekerjaan agar tercipta hubungan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur dan Ariyanto.2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*, Volume 16, Nomor 2, Hal. 136-150. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33/32>. Diakses 29 Februari 2020.
- Edison., Emron., Anwar., Yohny., dan Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol.8, No.2, Hal.124-133. <https://ejournalunsam.id/index.php/jseb/article/view/428>. Diakses 29 Februari 2020.
- Ghozali.2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati., Wahyu., dan Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 7, No. 1, ISSN: 2541-187x, Hal. 1-10. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4739>. Diakses 29 Februari 2020.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
-, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martadiani, Surasmi, Azis, dan Artawan. 2019. Effect of Individual Characteristics, Work Characteristics and Organizational Characteristics on the Permanent Lecturer Performance at Warmadewa University. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Volume 10, Issue 12, Hal. 21693-2169. <https://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/771/631>. Diakses 29 Februari 2020.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Panggabean.2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins and Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti.2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni.2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sumajow, Tewel, B, dan Lumintang, G.G. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.6, No.4, Hal.3513-3522. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21624/21327>. Diakses 29 Februari 2020.

Suwatno dan Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tumiwa, A, Tewel, B, dan Palendeng, I.D. 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3, Hal.3895-3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194/18339>. Diakses 29 Februari 2020.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

....., 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

....., 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Hal. 135-149. www.ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php. Diakses 29 Februari 2020.

