

## **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Cabang Muara Bulian**

**Afriantoni / Dosen**

**Syaidah Fitri Hasibuan / Mahasiswa**

**Sri Indah Setiowati / Mahasiswa**

**Jurusan Manajemen**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Graha Karya**

### **ABSTRAK**

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada saat sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak perusahaan tidak memiliki karyawan andal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepekaan itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

**Kata Kunci: Kinerja, Sumber, Kompetensi, Standar.**

## I. Pendahuluan

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada saat sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak perusahaan tidak memiliki karyawan andal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kependaian itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Saat ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Dengan demikian jelaslah sudah bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Sebagaimana kita ketahui, bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menciptakan kualitas produk. Sumber-sumber tersebut harus digerakkan secara efektif, guna mencapai hasil (*output*) yang optimal. Untuk mencapi tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut. Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat pengelolaan yang seksama. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

## II. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2011:1). Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tingkat eksplorasinya adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2004:11). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala peneliti (Bungin, 2009:99).

### Metode Analisis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana Y : Kinerja Karyawan

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi parsial

X : Kompetensi

#### 2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Bukti Langsung, Keandalan, Daya tanggap, Jaminan, dan Empati) terhadap variabel dependen (kepuasan nasabah). Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut :  $H_0 : \beta = 0$ , Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelayanan jasa terhadap variabel kepuasan nasabah dan sebaliknya, Apabila  $H_a : \beta \neq 0$ , Ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelayanan jasa terhadap variabel kepuasan nasabah. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k, dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Al-Gifari, 2001).

## III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Penilaian Kompetensi Karyawan

Tanggapan responden kompetensi karyawan pada PT. Adira Cabang Muara Bulian dapat dilihat dari beberapa pertanyaan yang penulis berikan kepada responden. Berdasarkan dari hasil Dari tabel diatas pertanyaan nomor 1 Pendidikan yang saya miliki menunjang pekerjaan saya nilai indek 3,5, Pertanyaan nomor 2 Saya mampu membuat rencana kerja dan menjalankannya sesuai aturan yang berlaku di perusahaan dengan nilai indek 2,4, pertanyaan nomor 3 saya memiliki ide/ gagasan yang penting untuk kemajuan perusahaan dengan nilai indek 3,63, pertanyaan nomor 4 saya mampu untuk mengevaluasi dan melaksanakan metode-metode dalam meningkatkan laba di perusahaan dengan indek 3,33, pertanyaan nomor 5 yaitu dengan indek 3,67 pertanyaan nomor 6 Saya mampu dan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan/atasan yaitu dengan indek 3,33 dan pertanyaan nomor 7 Saya mampu dan cepat beradaptasi serta

menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi mempunyai nilai indeks yang sama yaitu 4,13, pertanyaan nomor 8 Saya memiliki komitmen yang tinggi visi dan misi perusahaan dengan memahami kaitan antara tanggungjawab pekerjaannya dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan mempunyai nilai indeks yang sama yaitu 3,55 dan nilai rata-rata sebesar 3,37 dikategorikan baik.

#### Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel diatas pertanyaan nomor 1 Hasil Kerja yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan indeks 3,53 Untuk pertanyaan nomor 2 Senantiasa mengevaluasi pekerjaan yang telah disesuaikan dengan indeks 3,43 dan pertanyaan nomor 3 yaitu Memiliki Kemampuan untuk memperbaiki hasil kerja dengan indeks 3,43 pertanyaan nomor 4 Dalam melaksanakan tugas burusaha menyusun jadwal rencana pekerjaan sehingga dapat diselesaikan tepat waktu yaitu dengan indeks 3,57, pertanyaan nomor 5 Membina kerja sama baik dengan rekan kerja masing-masing yaitu dengan indeks 3,47. Untuk pertanyaan dengan indeks yang tertinggi adalah pertanyaan nomor 1 Hasil Kerja yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan nilai indeks 3,57 disini terlihat bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi dan hasil kerja yang sesuai dengan rencana kerja dan mempunyai target sehingga pekerja akan tercapai. Pertanyaan dengan nilai yang terendah adalah pertanyaan nomor 2 Hasil Kerja yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan indeks 3,43, hasil kerja yang harus di capai sesuai dengan komitmen hendak lebih baik lagi sesuai dengan rencananya kerja. Untuk nilai rata-rata dari lima pertanyaan yaitu 3,49 dengan kategori baik

#### Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Cabang Muara Bulian.

##### 1. Regresi Linier sederhana

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 17.0 dari tabel koefisien ( tabel dalam lampiran ) diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,106 + 0,630 X$$

- Konstanta (a). Konstanta sebesar sebesar - 0,106 yang artinya bila Kompetensi ( X ) memiliki nilai nol (0) maka variabel Kinerja memiliki nilai sebesar - 0,106.
- Kompetensi (X). Koefisien regresi variabel Kompetensi (X), sebesar 0,630 dan bertanda positif, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan maka variabel kompetensi akan naik sebesar 0,630.

##### 2. Uji t ( Uji parsial )

Dari hasil uji statistik pada tabel Coefficients ( tabelterlampir) diperoleh nilai t hitung sebesar 10,589 dan t tabel sebesar 1,70113, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $10,589 > 1,70113$ ) taraf signifikan sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Adira Cabang Muara Bulian.

##### 3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent X ( Kompetensi ) terhadap variabel dependen Y ( Kinerja karyawan ). Dari tabel summary ( tabel dalam lampiran ) diperoleh nilai koefisien determinasi ( r ) yang diperoleh adalah sebesar 0,800 yang artinya pengaruh kompetensi karyawan pada PT. Adira Cabang Muara Bulian adalah sebesar 80,0 % sedangkan sisanya sebesar 20,0 % disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini.

#### **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan penilaian atas kompetensi dan Kinerja pada PT. Adira termasuk dalam kategori baik, sedangkan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Karyawan didapat bahwa Kompetensi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adira Cabang Muara Bulian dengan cara melakukan Uji T sebagai berikut :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,701 =  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien determinasi (  $r$  ) yang diperoleh adalah sebesar 0,800 yang artinya pengaruh kompetensi karyawan pada PT. Adira Cabang Muara Bulian adalah sebesar 80,0 %.

## Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2004. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat) Majalah Ilmiah Unikom Vol.7 No. 2. Universitas Komputer Indonesia,
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- PT. Adira Finance, 2012, Laporan Internal Perusahaan. PT. Adira Cabang Muara Bulian