

Vol.16 No.10 Januari 2016

ISSN 1411 4615

Jurnal Ilmiah

EKOTRANS

Penelitian

- Analisa Kondisi Pelaksanaan Pelatihan Dan Semangat Kerja Serta Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Batanghari
- Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Konsep Balanced Scorecardperspektif Learning And Growthdi PT. Pertamina Doh Sumbagteng Jambi
- Pengaruh Hak Legal, Hak Administratif Wajib Pajak, dan Faktor Pengelakan Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak
- Pengaruh Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Pada Indomaret Kecamatan Sungai Bahar
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk
- Analisis Strategi Penjualan Terhadap Perkembangan Jumlah Konsumen Pada Perusahaan Kopi AAA Jambi Di Jambi
- Analisa Kondisi Kinerja Keuangan Pada PT.Gudang Garam Tbk Indonesia Periode 2011-2015
- Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaton Mulia Primas Durian Luncuk
- Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Aneka Bumi Pratama Di Desa Kubu Kandang Kecamatan Pemayung
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Penginapan Idola Muara Bulian
- Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batanghari



Diterbitkan :
Pusat Studi Ekonomi dan Sosial
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Ekasakti Padang

Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari

Samsanti
STIE Graha Karya Muara Bulian

Abstract

To achieve the goals of the organization requires human resources that can support success. Human resources in the organization must be managed well, because then the company's objectives will be achieved. Competence have an important role so that employees have a good performance. Employee competencies needed by PT. Perkebunan Nusantara VI Business Unit Batang Hari that these employees have the ability to choose, use and develop technology that is likely to continue growing in the future. Competence in PT. Perkebunan Nusantara VI Business Unit Batang Hari give 55.9% influence on the productivity of labor.

Keywords : competence, performance of employees, influence, company.

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dan dinamis dalam dunia bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, memiliki ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatian kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan peluang, yaitu berupa semakin besarnya pasar dan semakin majunya teknologi yang akan memberikan keuntungan dan kemudahan bagi perusahaan. Namun demikian juga dapat menimbulkan ancaman, yaitu berupa semakin tingginya tingkat persaingan dan meningkatnya kecepatan dalam dunia bisnis. Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan-perubahan tersebut secara efektif. Sebagai faktor produksi yang sangat berpengaruh dalam aktivitas perusahaan, tuntutan peningkatan kualitas sumber daya menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan.

Dalam suasana bisnis seperti ini, fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan bagi perusahaan. Bahkan dalam kenyataannya faktor sumber daya manusia merupakan penentu dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Efektivitas setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakter dan perilaku manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan untuk memperbaiki, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin diperlukan. Dalam mewujudkan visi dan misinya maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	9,826	1,795		2,399	,017
	Kompetensi	,758	,091	,718	8,107	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa : Nilai $a = 9,826$; dan nilai $b = 0,758$, maka didapat rumus regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 9,826 + 0,758 X$. Ini berarti bahwa jika kompetensi sama dengan nol, maka produktivitas kerja pegawai sebesar 9,826. Dan jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan naik sebesar 0,758. Untuk menguji hipotesis digunakan nilai t hitung yang bisa kita gunakan pada tabel t diatas. Dari hasil pengolahan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,357. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1,67303. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t > t$ tabel ($8,357 > 1,67303$). Artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Berarti hipotesis yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial dan signifikan diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dilihat dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,559	,551	1,61718

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dari tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai R sebesar 0,748. Nilai yang akan kita gunakan adalah nilai R^2 (R Square) sebesar 0,559. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Bangkari memberikan pengaruh sebesar 55,9% terhadap produktivitas kerja para karyawan. Sedangkan 44,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diketahui dari uji t dan koefisien determinasi. Pada hasil uji t diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja para pegawai. Dan pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Bangkari memberikan pengaruh sebesar 55,9% terhadap

mencari keterangan-keterangan secara faktual. Ini dilakukan melalui kuesioner, buku-buku atau literatur, laporan-laporan, jurnal penelitian, dan artikel-artikel yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian. Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari sebanyak 228 orang yang merupakan populasi. Menurut Arikunto (2006:134), yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya dijadikan sampel, apabila lebih dari 100 maka penulis bisa mengambil sampel mulai dari 10%, 15% atau 20% dan seterusnya dari jumlah populasi. Hal ini mengingat karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Maka sampel dalam penelitian ini sebesar 25% berjumlah 57 orang (responden).

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana. Adapun rumus yang digunakan dalam menghitung pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan Rumus Analisis Regresi Linier sederhana yaitu sebagai berikut : $Y = a + bX$
2. Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :
 1. Menentukan Hipotesis. $H_0 : b_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y)) $H_1 : b_1 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y))
 2. Menentukan tingkat signifikansi. Disaj dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.
 3. Kesimpulan. H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel. H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel
3. Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan menentukan proporsi presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam bentuk koefisien yang besarnya antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau dapat satu kecocokan yang sempurna (variabel bebas yang dipecahkan dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya). Namun jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Artinya, semakin mendekati satu, pengaruh variabel X semakin besar terhadap variabel Y.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam mencari pengaruh Kompetensi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari peneliti menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah tabel yang dapat digunakan untuk mendapatkan persamaan regresi linier sederhana :

Kompetensi-kompetensi di atas akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila kompetensi tersebut diperhatikan, dipelihara dan ditingkatkan pada akhirnya dapat mendorong karyawan agar dapat berprestasi lebih baik. Prestasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya prestasi yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas didefinisikan Whitmore (Sedarmayanti, 2001:58) sebagai berikut: "Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed. Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan."

Produktivitas sangat erat kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hussein Umar (2003:9) bahwa: "Produktivitas mempunyai dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya meminimalkan input dengan realisasi penggunaannya atau sebagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan."

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi kerja (X) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari.

III. Metode Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metode survey, yaitu penyediaan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan

dibesikan karyawan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan kurang begitu optimal.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari yang memiliki visi untuk menjadi penghasil komoditas perkebunan terbaik dengan biaya kompetitif, dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi proses produksinya. Hal tersebut memerlukan adanya kompetensi kerja karyawan yang baik, sebab sebaik apapun peraturan dan perencanaan yang menjadi kebijakan perusahaan, sulit tercapai tanpa adanya implementasi yang dilandasi kedisiplinan dan kemampuan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari".

II. Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Kompetensi Kerja

Konferensi pakar SDM di Johannesburg (Syariful F. Prihadi, 2004:91) mendefinisikan kompetensi: "A cluster of related knowledge, skills, and attitudes that affects a major part of one's job (role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development. Sebuah kluster yang terkait antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mempengaruhi sebagian besar pekerjaan seseorang (juran atau tanggung jawab), yang berhubungan dengan kinerja sebuah pekerjaan, dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan, dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan."

Sedangkan Watson Wyatt (Achmad S. Ruky, 2003:106) memberikan definisi kompetensi yaitu: "Kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya." Kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik fundamental pada orang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, melakukan generalisasi di berbagai situasi, dan menetap selama waktu yang cukup lama. Para pakar kompetensi yang tergabung dalam kelompok Hay-McBer (dipaparkan McClelland, Boyatzis, Spencer & Spencer) yang dikutip oleh Syariful F. Prihadi (2004:92) mengemukakan lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

1. *Motives*, adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang memunculkan tindakan.
2. *Traits*, adalah karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. *Self-concept*, adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Citra diri mencerminkan identitas orang tersebut.
4. *Knowledge*, kategori ini merujuk pada informasi atau apa yang diketahui seseorang dalam bidang-bidang tertentu.
5. *Skill*, adalah kemampuan melakukan tugas fisik atau mental.

mewakilannya sangat diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam hal ini, PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dengan jumlah karyawan lebih dari 200 karyawan dalam menghadapi pesatnya perkembangan dunia usaha dituntut agar mampu beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi, salah satu cara yaitu dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar lebih berkualitas dan profesional. Salah satu faktor penting dalam kualitas sumber daya manusia adalah kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan mencerminkan kemampuan dan pengetahuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar. Dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan tenaga-tenaga yang kompeten di bidangnya agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memberikan kontribusi yang optimal bagi terciptanya tujuan bersama.

Kompetensi karyawan disebutkan oleh PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari agar karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk memilih, menggunakan serta mengembangkan teknologi yang cenderung terus berkembang di masa mendatang. Kompetensi karyawan mengarah pada kemampuan seseorang untuk memberikan respon secara memadai pada perubahan-perubahan yang bersifat teknis maupun non-teknis baik secara individu maupun kerjasama tim untuk mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Tanpa dilakukannya pengembangan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan akan berakibat pada tidak adanya peningkatan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil. Seorang karyawan yang tidak memiliki kompetensi dalam pekerjaannya memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan diantaranya yaitu rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan, tanggung jawab yang diberikan tidak secara penuh dilaksanakan, kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan mempengaruhi kompetensi karyawan tersebut dalam mengemban tugas-tugas dan wewenang dalam sebuah pekerjaan.

Permasalahan kompetensi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kabupaten Batang Hari terkait dengan dinamika komoditas yang selalu menuntut perkembangan di berbagai sektor khususnya teknologi. Tidak dapat mengimbangi perubahan tersebut, kualitas dan kemampuan sumber daya manusia perlu ditingkatkan agar karyawan memiliki kompetensi dalam pekerjaannya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Beberapa hal yang menjadi kendala dalam peningkatan kompetensi karyawan antara lain disebabkan karena kurangnya kepedulian karyawan untuk mengembangkan potensinya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, rendahnya motivasi untuk berprestasi, dan belum didapatkannya kesempatan sejumlah karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, akibatnya kontribusi yang

produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Achmad S. Ruky. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realita*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alex Nitisemula. (1993). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. GL Jakarta.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar. (2003). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdaryah Simungan. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Bumi Aksara, Jakarta.
- Richard L. Daft. (2006). *Manajemen*. Edisi Keenam. Alih Bahasa: Edward Tanujaya dan Shirley Tjolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Ricky W. Griffin. (2004). *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Gina Gama. Erlangga, Jakarta.
- Rusi Suardi. (1993). *Produktivitas*. Angkasa, Bandung.
- Sofarwananti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P. Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketigabelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. (2004). *Metode Penelitian Ilmiah*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta, Bandung.
- Surra Dharma. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Jakarta.
- Syaiful F. Prihadi. (2004). *Assessment Centre*. Cetakan Kedua. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- T. Hami Handoko. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelimabelas. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Verheul Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana, Jakarta.