

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WISESAN JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG

Nofiar¹, Maswarni², Novia Susanti³

Universitas Pamulang, Banten
dosen01737@unpam.ac.id

Submitted: 20th Aug 2021/ **Edited:** 28th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WISESAN JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842-849.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance at PT. Wisesan Jaya Makmur. The method used is a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 60 employees of PT. Wisesan Jaya Makmur Data analysis using validity test, reliability test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the results of the analysis, the value of the regression equation $Y = 17.603 + 0.566X_1$, the correlation coefficient of 0.638 means that competence and performance have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of the influence of competence (X) on employee performance (Y) is 0.407 or 40.7% while the remaining 59.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the value of t arithmetic $> t$ table or $(6.314 > 2.002)$, this is reinforced by the probability significance $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a partially significant effect between competence on employee performance at PT Wisesan Jaya Makmur.

Keywords: Employee, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan berharap untuk mencapai perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan. Setiap perusahaan pasti ingin maju dan berkembang dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan (Harras, dkk., 2020). Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit Oriented*) (Hasro, 2021).

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan, namun dalam

meningkatkan kinerja perusahaan tidak lepas dari perhatian dari pihak perusahaan seperti pengelolaan kompetensi dari karyawan (Wahyu & Salam, 2020).

Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Basri, H., & Umar, 2021). SDM harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill) dan perilaku (Behavior) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, 2021). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan. Menurut Sutrisno (2016:203) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

PT. Wisesan Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang kebutuhan makan/pangan yaitu mie tanpa bumbu. Kualitas produk dan pelayanan yang memuaskan kepada semua pelanggan sudah menjadi prioritas bagi perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang makan/pangan ini sudah pasti dalam menjaga kualitas produk dan memberikan pelayanan yang baik pasti harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Namun yang terjadi, belakangan banyaknya keluhan dari pelanggan akibat pelayanan atau kenyamanan yang diberikan oleh karyawan diduga karena kurangnya kompetensi dibagian pelayanan maupun pemberian kepuasan pada pelanggan. Di sisi lain, masih banyak terdapat karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan untuk tetap bertahan dan mendukung kegiatan operasional produksi perusahaan serta membantu manajemen dalam pemulihan tersebut. Sepatutnya sudah menjadi tugas manajemen perusahaan untuk dapat mengelola karyawan dengan baik dan terarah melalui kebijakan yang salah satunya adalah dengan pemberian pelatihan dibidang masing masing yang dapat

mendukung kompetensi karyawan, Kompetensi yang di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Begitupun juga khususnya pada PT. Wisesan Jaya Makmur.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan yang telah di tentukan. Fungsi manajemen menurut Robbins dan Coulter (2015:24) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Penggerakan (*Actuating*)
4. Pengawasan (*Controlling*)

Kompetensi

Kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Handoko (2016) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa indikator-indikator yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
4. Sikap (*Attitude*)

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur yang berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel digunakan sampling jenuh dimana anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 60 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan sebaran kuesioner diperoleh keterangan bahwa, rata-rata kemampuan kerja karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur berada pada kategori baik dengan skor 3,80 dan unsur yang paling dominan adalah pemahaman. Hal ini menjelaskan, dalam menjalankan tugasnya, karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur memiliki kemampuan yang baik, terlebih tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan sangat baik, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Cepat paham

menjadi ciri khas karyawan PT.Wisesan Jaya Makmur dalam bekerja, sehingga memudahkan pimpinan di dalam melakukan pengawasan dan pengendalian. Selain itu, tingkat pemahaman yang baik sangat membantu pimpinan di dalam mendeskripsikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.

Hasil sebaran kuesioner diperoleh keterangan bahwa tingkat kinerja karyawan PT.Wisesan Jaya Makmur tergolong baik dengan skor 3,91 dan unsur yang dominan adalah kerja sama. Hal ini menegaskan, bahwa pola kerja karyawan PT.Wisesan Jaya Makmur memiliki tingkat produktivitas yang baik, sesuai dengan ketantuan dan prosedur, sehingga pencapaian kinerja tetap terjaga. Lebih jauh, kinerja karyawan terlihat lebih baik dalam hal kerja sama. Dalam konteks ini, para karyawan PT.Wisesan Jaya Makmur memiliki tingkat soliditas yang baik dalam koordinasi dan interaksi antara satu bagian dengan bagian yang lain, sehingga proses kerja berjalan lancar dan memberikan hasil yang maksimal.

Dalam uji validitas, baik kuesioner kompetensi maupun kinerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,50. Selain itu, nilai validitas variabel atau konstruk lebih besar dari 0,70. Hal ini menjelaskan jika, tingka kebenaran kuesioner dalam menggambarkan atau menjelaskan variabel sangat baik, sehingga dapat penelitian dimungkinkan dapat memberikan hasil statistik yang sesuai.

Selain itu, hasil uji keajegan data menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan, jika data yang diperoleh memiliki tingkat konsistensi yang layak untuk dianalisis dalam pengujian regresi. Selain itu, makna dari hasil ini adalah, data dengan tingkat reliabilitas yang baik lebih representatif terhadap ekspektasi penelitian (hipotesis).

Tabel 1. Hasil Penelitian

Variabel	Nilai	Signifikansi	Keterangan
Nilai tetap	17,603	0,000	Signifikan
Beta Kompetensi – Kinerja	0,566	0,000	Ha diterima
Nilai Korelasi	0,638		
R Square	0,407		

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi , maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,603 + 0,566X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan

sebagai berikut: Jika tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 17,603 point. Dan setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi(X) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,566 point.

Berdasarkan hasil pengujian Analisis Koefisien Korelasi, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,638 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya, jika kenaikan kinerja sangat bergantung pada seberapa baik kompetensi seorang karyawan. Jika tingkat kompetensi di dalam melaksanakan tugas yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap baik maka kinerja akan baik.

Berdasarkan pada hasil pengujian Analisis Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,407 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Makna dari temuan ini adalah, dalam konteks pelaksanaan tugas, kompetensi memiliki peluang meningkatkan kinerja sebesar 40,7%, dan jika kinerja hendak ditingkatkan lebih besar, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain, misalnya kompensasi, karier, penempatan, pemberian motivasi, kesempatan dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kompetensi diperoleh rata-rata skor 3,80 yang termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan demikian Kompetensi karyawan pada PT.Wisesan Jaya Makmur adalah kriteria baik .terutama pada indikator pemahaman yaitu karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan

Berdasarkan tanggapan responden variabel Kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,91 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Terutama pada indikator kerjasama yaitu karyawan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja namun masih ada yang kurang baik yaitu karyawan belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,603 + 0,566X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya kompetensi dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,314 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probability significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Wisesan Jaya Mak.

Dari hasil penelitian dapat disarankan bahwa

1. Perusahaan disarankan agar selalu membuat tim kerja yang baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi serta Pimpinan selalu memberikan tugas sesuai dengan kualitas karyawan, sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik
2. Karyawan agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak mengulur ulur sehingga diperoleh tingkat kinerja yang diharapkan serta karyawan disarankan agar selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% disarankan agar perusahaan memperhatikan faktor lain seperti kompensasi, adanya pelatihan, jenjang karier dan lain lain

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H., & Umar, H. (2021). The Influence of Competence, Independence, and Audit Risks on the Auditor's Ability to Detect Corruption with Integrity as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3602-3614.
- Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, S. (2021). Cooperative innovation alliance performance: Alliance competence, alliance's market orientation, and relational governance. *Journal of Business Research*, 123, 23-31.
- Handoko. (2016). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasro, N. (2021). Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai Kota). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(2).
- Mangkunegara, P. A. (2016). Evaluasi Kinerja SDM Cetakan ke tujuh,. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Cetakan 9. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).