

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

K.D.Krisnawati¹, I.W.Bagia²

¹²Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: Krisnawatid88@gmail.com, wayan.bagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sapta Prima Cargo dan objek dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to test work competence on the performance of employees of PT Sapta Prima Cargo. This research is a type of causal quantitative research. The subjects of this study were employees of PT Sapta Prima Cargo and the objects in this study were variables of work competence and employee performance. The population used in this study were all employees of PT Sapta Prima Cargo connecting 40 people. The instrument used in studying the data is a questionnaire which will be given a score based on the Likert scale. This study uses a regional linear analysis method with regression of the dependent variable and one independent variable. The results of this study indicate that job competence has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *employee performance, job competence*

1. Pendahuluan

Dalam masa saat ini, penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat merupakan faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan. Untuk itu, perusahaan diajarkan untuk mengelola bawahan untuk tujuan yang diharapkan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa manusia dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Dilihat dari peran masyarakat dalam mengimplementasikan pekerjaan yang ada di dalamnya sangat penting yaitu sebagai bentuk dari pekerjaan di dalam organisasi. Pernyataan ini sejalan dalam pendapat dari Robert (dalam Bangun, 2012) menyatakan bahwa masalah terbesar yang dihadapi dalam globalisasi ini dimana keterbatasan jumlah karyawan yang dimiliki setiap organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, dalam mencari tenaga kerja bagus atau unggul, maka memiliki kompetensi yang bagus untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang

pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja..

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi. Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti kinerja perlu dalam perusahaan sebagai pencapaian hasil kerja yang akan meningkatkan nilai saham organisasi dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan jasa pengiriman barang pada saat ini banyak diminati oleh masyarakat luas. Hal tersebut terjadi karena masyarakat bisa mengirim barang kepada rekan-rekannya yang bekerja jauh dengannya. Jasa pengiriman barang yang diberikan dapat mempermudah masyarakat dalam hal mengirim paket agar sampai ditempat tujuan yang mereka inginkan. Salah satu perusahaan jasa pengiriman yang diminati masyarakat adalah perusahaan cargo. Cargo merupakan salah satu jasa pengiriman yang dilakukan melalui darat, laut dan udara yang dimana biasanya pengirimannya diperdagangkan atau hanya untuk mengirim paket ke wilayah atau negara yang akan ditujui oleh para konsumen. Dengan pengiriman yang cepat dan murah, banyak masyarakat menggunakan jasa pengiriman ini untuk mempermudah dalam mengirim barang. Sama halnya dengan PT Bali Sun Cargo, PT Pacific Express Cargo, dan PT Sapta Prima Cargo yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang baik didalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan ini memiliki jangkauan pemasaran yang sudah meluas sehingga agar tidak terjadi kesalahan maka diperlukan kinerja yang baik agar perusahaan ini bisa tetap maju dan berkembang di dalam bisnis jasa. Berdasarkan hasil observasi peneliti lakukan di tiga perusahaan cargo yaitu, (1) PT Bali Sun Cargo, (2) PT Pacific Express Cargo, dan (3) PT Sapta Prima Cargo, terlihat bahwa PT Sapta Prima Cargo belum mencapai target pencapaian pengiriman barang yang ditentukan perusahaan, yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Pengiriman Barang PT Bali Sun Cargo, PT Pacific Express Cargo, dan PT Sapta Prima Cargo Pada Tahun 2018

No	Nama Perusahaan	Target Pencapaian Pengiriman (Ton)	Pencapaian Pengiriman (Ton)	Kategori
1.	PT Bali Sun Cargo	86	86	Tercapai
2.	PT Pacific Express Cargo	88	90	Tercapai
3.	PT Sapta Prima Cargo	90	79	Belum Tercapai

Sumber: PT Sapta Prima Cargo

Data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa PT Sapta Prima Cargo belum mencapai target pengiriman yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan PT Bali Sun Cargo dan PT Pacific Express Cargo sudah mencapai atau melebihi target pengiriman yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu penelitian difokuskan di PT Sapta Prima Cargo. Hasil observasi awal peneliti lakukan mengenai kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo dapat dilihat dari data kinerja pada menunjukkan bahwa dari 10 karyawan, terdapat 8 karyawan di PT Sapta Prima Cargo belum mencapai standar dan 2 karyawan sudah mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh PT Sapta Prima Cargo. Belum tercapainya kinerja karyawan ini dikarenakan kurangnya ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan bekerja dimana banyak karyawan mengulur waktunya pada saat bekerja dan memilih untuk minta ijin mendahului pulang daripada menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukannya kesadaran dari karyawan agar pada saat bekerja karyawan tidak membuang waktu kerja dan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang baik. Selain itu juga, dalam bekerja karyawan terlalu tergesah-gesah di dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan beberapa pekerjaan belum terselesaikan dengan baik yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang terlalu memilih mengulur waktu dalam bekerja akan membuat pekerjaan menjadi banyak dan tidak terselesaikan dengan baik, dikarenakan karyawan terlalu menikmati waktu luang untuk bersantai dan hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo masih belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila dibiarkan seperti ini, akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dan ditinggalkan oleh para pelanggan bila tidak diantisipasi sejak dini dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain itu permasalahan lain yang ditemukan peneliti di dalam observasi di PT Sapta Prima Cargo yaitu mengenai rendahnya kompetensi karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Untuk bisa menjalankan pekerjaan pada setiap karyawan, karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan dan kemampuan ini akan menjadi pegangan dalam diri karyawan dalam bekerja secara profesional. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus di tingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan ke depannya menjadi meningkat dan mencapai hasil yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Kurangnya penguasaan informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik. Selain itu, belum tercapainya target kerja karyawan secara maksimal dikarenakan banyak karyawan menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai daripada menyelesaikan bekerja dan selain itu juga, kurangnya kerjasama dalam tim oleh karyawan yang mengakibatkan hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis dan banyaknya perbedaan pendapat antara karyawan lainnya, yang menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan kepada 10 orang karyawan yang dinilai oleh manajer, 8 karyawan berada pada kategori rendah dan 2 karyawan lainnya dalam ketegori cukup. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata kompetensi karyawan pada PT Sapta Prima Cargo masih rendah, dari 12 pertanyaan yang diberikan rata-rata menjawab dengan rentang skor 1-4 dengan skor tertinggi 720 dan skor terendah 144 serta interval minimum 144 – 260 dan maksimumnya 630 – 720 maka didapatkan bahwa hasil kompetensi pada 10 karyawan yang dinilai oleh manajer 8 karyawan berada pada ketegori rendah, yang dimana sesuai dengan pendapat dari Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut

dengan tepat waktu. Kompetensi yang tidak sesuai ini dilatar belakangi oleh pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dan belum terpenuhi, yang menyebabkan kompetensi menjadi menurun. Pendidikan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sangat penting dan membawa pengaruh yang baik bagi karyawan dan bagi perusahaan yang menerima mereka bekerja.

Fakta tidak sesuai tingkat pendidikan ini dikarenakan karyawan yang bekerja di PT Sapta Prima Cargo masih ada berpendidikan terakhir tidak sesuai dengan yang dicari oleh perusahaan. Seperti ada karyawan yang masih berpendidikan terakhir D3 hingga SMA yang diterima bekerja di PT Sapta Prima Cargo, sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan yang tidak sesuai dengan standar menyebabkan karyawan akan memberikan hasil yang kurang baik bagi perusahaan. Belum tercapainya standar pendidikan di PT Sapta Prima Cargo dilihat dari 10 karyawan yang menjadi responden, terdapat 4 karyawan yang memenuhi standar tingkat pendidikan perusahaan dan 6 karyawan belum sesuai standar pendidikan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini, menyebabkan bahwa pendidikan menjadi hal yang paling penting dalam kompetensi yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja dari masing-masing karyawan, karena dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari pendidikan yang dimiliki. Sehingga diperlukannya tingkat pendidikan dalam perusahaan agar pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini ditemukan fenomena yang mengindikasikan bahwa PT Sapta Prima Cargo perlu informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara terperinci untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk dapat memperbaiki, mengawasi, dan sebagai pemecahan masalah yang akan dihadapi oleh masing-masing karyawan. Seperti teori dari Abdi dan Wahid (2018) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik dari Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka dari itu, dipandang perlu untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Prima Cargo". Dari latar belakang tersebut, sehingga tujuan diadakannya penelitian ini yaitu agar mengetahui mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Selain itu, manfaat dengan diadakannya penelitian ini yang dimana baik secara teoritis maupun praktis yaitu. Dalam teoritis hasil untuk penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pendidikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam praktis hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia bagi PT Sapta Prima Cargo.

Secara teoritis penelitian ini didasarkan pada teori menyangkut mengenai kinerja karyawan dan kompetensi kerja. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan didalam suatu perusahaan yang sesuai dengan perannya didalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman yang dimiliki dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tugas-tugas yang diberikan diharapkan dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan tuntutan yang telah dilaksanakan, dimana dari hasil ini akan menentukan karyawan di dalam mencapai kinerja. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh seseorang atas tujuan organisasi didalam perusahaan yang berupa hasil kerja yang langsung didapatkan dan mampu beradaptasi dengan seseorang yang akan membawa kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Hal ini dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang yang dapat meningkatkan hasil kerja baik secara individu maupun kelompok. Sehingga di dalam melakukan pekerjaan akan lebih mengerti dan lebih memahami bahwa kinerja merupakan hal penting bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila hasil kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan didalam perusahaan. Ayun (2011) menyatakan bahwa ada 3 dimensi yaitu (1) hasil kerja merupakan hasil dalam bentuk barang maupun jasa yang dihitung dan diukur kualitas dan kuantitas kerjanya. (2) perilaku kerja yaitu perilaku berhubungan dengan pekerjaan karyawan, seperti ramah kepada pembeli, berkerja keras dalam bekerja, tepat waktu dalam bekerja, dan tidak ingin meninggalkan perusahaan. (3) sifat pribadi yaitu karyawan memiliki sifat pribadi dalam melakukan pekerja yang sangat diperlukan oleh perusahaan agar lebih mudah menilai pekerjaan karyawan. Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa ada 4 dimensi kinerja adalah (1) kualitas yang dapat menghasilkan pekerjaan, menegur karyawan mengenai kesalahan dalam bekerja, dan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. (2) kuantitas yang dihasilkan antara lain, menghitung berapa jumlah produk dan jasa yang sudah dihasilkan oleh perusahaan. (3) waktu kerja yang dimana, menjelaskan berapa jumlah pelanggaran yang dilakukann oleh karyawan antara lain, keterlambatan dalam masuk kerja, absensi, dan masa kerja karyawan didalam perusahaan tersebut dan (4) kerjasama yang dimana menjelaskan kepada karyawan mengenai membantu temannya dalam bekerja tanpa menghambat pekerjaan teman kerjanya. Dalam Husnan (2002) yang menetapkan ukuran kinerja berdasarkan 4 dimensi antara lain (1) kualitas kerja karyawan, (2) kuantitas kerja yang dimiliki, (3) tingkat kehandalan bekerja, (4) sikap kerja karyawan. Selain itu, menurut Henny (2018) mengatakan ada 4 dimensi kinerja, antara lain (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan pekerjaan, dan (4) kualitas diri. Berdasarkan dimensi-dimensi yang telah dipaparkan, maka dimensi yang akan digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah dimensi berdasarkan pendapat dari Husnan (2002) yang menetapkan ukuran kinerja berdasarkan 4 dimensi antara lain (1) kualitas kerja karyawan, (2) kuantitas kerja yang dimiliki, (3) tingkat kehandalan bekerja, (4) sikap kerja karyawan.

Selain itu, adapun indikator digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah indikator berdasarkan pendapat Husnan (2002) mengatakan terdapat 4 indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yaitu (1) kualitas kerja antara lain ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, (2) kuantitas kerja yang dimiliki antara lain mampu memenuhi standar kinerja, pekerjaan yang rutin terlaksana dengan cepat, (3) tingkat kehandalan bekerja antara lain inisiatif dalam diri sendiri, rajin melaksanakan pekerjaan, kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, (4) sikap kerja karyawan antara lain loyalitas yang dimiliki karyawan, bertanggung jawab, dan kerjasama tim. Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja didalam melakukan pekerjaan yang di berikan melalui keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hasil pekerjaan seseorang terlihat dari perilakunya menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat dilandasi oleh sikap kerja dari seseorang di dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi kompetensi Menurut Suprpto (2009) mengatakan bahwa ada 3 dimensi yang dimiliki manusia antara lain (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi spiritual, dan kompetensi emosional. Dalam Suhaji (2009) Suhaji (2009) mengatakan bahwa ada 3 dimensi yang dimiliki yaitu (1) kompetensi emosional, (2) kompetensi intelektual, dan (3) kompetensi sosial. Kemudian Wily Susilo (2001) mengatakan bahwa ada 4 dimensi yang dimiliki yaitu (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi emosional, dan (4) kompetensi spiritual. Berdasarkan dimensi yang telah di paparkan, maka dimensi yang akan digunakan untuk menilai kompetensi dalam penelitian ini adalah dimensi yang didasarkan pada pendapat dari Wily Susilo (2001) antara lain (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi sosial, (3) kompetensi emosional, dan (4) kompetensi spiritual.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat yang dimana variabel independen yang memepengaruhi variabel dependen (Sugiono, 2002). Tahapan desain penelitian kuantitatif kausal terdiri

dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan. Penelitian ini untuk mengetahui variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo yang dimana variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kompetensi (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Sapta Prima Cargo, sedangkan objek penelitian yaitu kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian populasi, karena menggunakan semua karyawan yang berada di PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya di dalam perusahaan yang akan diteliti.

Dalam Penelitian ini jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik pimpinan maupun karyawan. Data primer yang dikumpulkan di dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja karyawan yang berupa data kinerja di PT Sapta Prima Cargo.

Penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai kompetensi kerja dan kinerja karyawan perusahaan. Adapun cara yang digunakan yaitu dimana dengan prosedur membagikan kuesioner terlebih dahulu, kemudian responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan. Sedangkan dalam proses pemberian skor untuk setiap pilihan jawaban responden adalah dengan diberikan skor atau bobot yang disusun secara bertingkat yang berdasarkan skala likert. Namun, sebelum disebarkan kuesioner ini akan diuji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Teknik analisis penelitian ini adalah berupa analisis regresi linier sederhana yaitu analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas dengan bantuan program komputer yaitu *Statistical Package For Social Science* (SPSS) Versi 24 untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2009) dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta X \quad (1)$$

Dimana:

α = *Intercept*

β = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

(Kompetensi) Y = Variabel

Terikat (Kinerja)

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Parameter	Koefisien	<i>P-Value</i>	Alpha (α)
Ryx	0,851	0,000	0,05
R ² yx	0,724	0,000	0,05
Py ϵ	0,149	-	-
A	- 57,161	0,000	0,05
B	1,049	0,000	0,05

Sumber: Pengolahan data SPSS

Dari hasil regresi sederhana tersebut, adapun persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$Y = -57,161 + 1,049X \quad (2)$$

Konstanta (α) sebesar - 57,161 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi adalah sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut sebesar -57,161. Jadi, jika tidak ada kompetensi yang dimiliki, maka nilai kinerja karyawan akan negatif 57,161. Sedangkan nilai koefisien kompetensi (β) sebesar 1,049 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,049 satuan sehingga besarnya negatif 56,112 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Apabila koefisien kompetensi mengalami kenaikan maka menerangkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Untuk nilai koefisien (Py ϵ) sebesar 0,149 memiliki arti ada hubungan pengaruh variabel lain sebesar 0,149.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang telah didapatkan yaitu Ho ditolak. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Selain, pengetahuan dan keterampilan, karyawan juga harus mempunyai sikap kejujuran dan integritas dalam bekerja maupun sikap sosialnya terhadap rekan kerja. Apabila karyawan dituntut untuk bekerja dalam suatu tim, maka karyawan juga harus bisa

dalam menjalani kondisi kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut juga berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam beradaptasi mengenai apapun kondisi kerja yang sedang terjadi ataupun yang akan terjadi. Dengan keseluruhan kompetensi yang dimiliki mulai dari kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual, maka tentu berdampak pada kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo dapat dilihat dari penilaian atasan terhadap bawahannya dimana ditunjukkan dengan skor total pada kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut yang dimasukkan kedalam kategori tinggi. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian empirik yang digunakan sebagai acuan yang dilakukan oleh Kadir, dkk (2018) yang mendapatkan suatu hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimana apabila kompetensi kerja dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan maka akan berdampak pada semakin bagusnya kinerja yang akan dihasilkan.

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan tata cara ilmiah, tetapi masih ada keterbatasan yang dimiliki yaitu mengenai faktor yang dapat mendukung suatu kinerja karyawan. Faktor yang diteliti hanya menggunakan satu faktor saja yaitu kompetensi, dimana masih ada faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan yang diluar dari variabel kompetensi kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan hanya dalam satu perusahaan, sehingga dari segi hasil populasi masih terbilang sempit. Maka dari itu, diharapkan untuk peneliti berikutnya agar menggunakan perusahaan yang lebih besar lagi untuk mendapatkan suatu hasil dari penelitian yang jauh lebih teruji lagi keandalannya.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka adapun kesimpulan yang dapat diberikan adalah kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Adapun saran yang bisa diberikan dari pembahasan penelitian antara lain. Bagi perusahaan PT Sapta Prima Cargo agar dapat lebih meningkatkan hal kinerja karyawannya, maka dilakukan dengan meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki karyawannya dengan cara sebagai berikut yaitu. (1) Memberikan pelatihan kepada karyawan yang kurang dalam memiliki kemampuan atau keahlian dalam pekerjaan yang dilakukannya. Dengan begitu, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan deskripsi pekerjaan yang didapatkan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan untuk perusahaan. (2) Selain itu, cara yang bisa dilakukan adalah memberikan kelanjutan pendidikan bagi karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Ini dapat berdampak pada pengembangan karier karyawan melalui pendidikan yang mereka tempuh. Pendidikan ini diberikan karena pendidikan yang sebelumnya belum cukup untuk menjabat diposisi yang diberikan oleh perusahaan.

Misalnya dengan contoh seorang karyawan yang lulusan SMA mendapatkan melanjutkan pendidikannya dijenjang perkuliahan D1 atau D2 atau D3 bahkan S1 yang sesuai dengan pekerjaan yang ia lakukan diperusahaan. Dengan begitu, dari pengetahuan yang ia dapatkan akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya kedepannya setelah ia lulus dari pendidikan yang ditempuhnya. (3) Hal yang terpenting yang bisa diberikan langsung adalah dengan membimbing (*coaching*) sumber daya manusia yang dimiliki PT Sapta Prima Cargo itu sendiri. *Coaching* ini dapat dikerjakan dengan cara atasan mengajarkan langsung kepada bawahannya yang berkaitan dengan keterampilan atau keahlian pekerjaan. Metode tersebut dilakukan agar karyawan dapat berhubungan langsung dengan pekerjaan atau jabatan yang dididkannya sehingga nanti diharapkan dapat memberikan wawasan baru untuk mempermudah dalam

pelaksanaan pekerjaannya itu. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian yang bertema sama yaitu mengenai kompetensi dan kinerja karyawan dapat memilih populasi maupun sampel yang lebih besar lagi sehingga dapat teruji keandalannya serta bisa mengembangkan pada variabel yang akan digunakan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap besarnya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1.No. 1 (hlm 68).
- Brahmasari, Suprayetno 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Study Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2 (hlm 128).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bagia, I.W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Singaraja: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada.
- Henny, A. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD". *Cakrawala- Jurnal Humaniora*. Vol.18 No. 2 (hlm 148).
- Irawan, B. 2016. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Presol Indo Prima Palembang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. (hlm 2-12).
- Julianti, L.F. 2015. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Pak Oles Tokcer Tahun 2015". *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Kadir, S dan Nasrul. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees*)". *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, F.I dan Suryoko S. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Sai Apparel Industries Semarang)". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 5 No. 1 (hlm 1-13).
- Posuma, C.O. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 4 (hlm 646-656).
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Sutedjo, S.A, dan Mangkunegara, P.A. 2013 “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.Vol. 5 No. 2 (hlm 123).
- Santiasih, N.W. 2013. “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012”. *E-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 3 No. 1 (hlm 1-10).
- Saputro, A. 2014. “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan 13. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta
- Suprpto. 2009. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Wonogiri”. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 (hlm 5).
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilo, W. 2001. Audit SDM, Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi Perusahaan. Bandung: Percetakan Gema Amini.
- Umar, H. 2004. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.