

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEULIS KREATIF INDONESIA.

Iis Rosita¹, Ramayani Yusuf², Rohimat Nur Hasan³

¹ Universitas Garut, Garut, Indonesia

² Universitas Garut, Garut, Indonesia

³ Universitas Garut, Garut, Indonesia

Email : 24023120187@fekon.uniga.ac.id¹, ramayani.yusuf@poljan.ac.id², rohimat.nurhasan@uniga.ac.id³

Abstract

The company's ability to survive is certainly inseparable from the human resources that are in it, employee performance is certainly inseparable from the strong components that the company forms. The purpose of this study was to determine the effect of employee competence on employee performance at CV Geulis Kreatif Indonesia. This study uses a descriptive quantitative method. The respondents of this study were 51 respondents who were selected using data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis technique used in this study was hypothesis testing using data analysis tools using IBM SPSS version 26 software. To find out whether or not there is a relationship between two variables, a simple correlation test is used, and to find out how much the relationship is linearly between one independent variable (competence of employees) with the dependent variable (employee performance) performed a simple linear regression test. From the analysis of these calculations, the results show that employee competency on employee performance at CV Geulis Kreatif Indonesia has a strong, positive and significant influence. This shows that if employee competency increases, employee performance also increases.

Keywords: *competence of employees ; employee performance*

Abstrak

Kemampuan perusahaan dalam bertahan tentunya tidak terlepas dari bagaimana sumberdaya manusia yang ada didalamnya, kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari komponen kuat yang dibentuk perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Geulis Kreatif Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Adapun responden dari penelitian ini adalah sebanyak 51 orang responden yang dipilih dengan menggunakan teknis pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis data menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel maka digunakan uji korelasi sederhana, dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan secara linear antara satu variabel independen (kompetensi karyawan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dilakukan uji regresi linier sederhana. Dari analisis perhitungan tersebut didapat hasil bahwa kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Geulis Kreatif Indonesia memiliki pengaruh yang kuat, positif dan

signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi karyawan naik maka kinerja karyawan juga ikut naik.

Kata kunci : Kompetensi Karyarwan; Kinerja Karyawan

Corresponding author : 24023120187@fekon.uniga.ac.id

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia telah menjadi fokus bagi kelangsungan hidup perusahaan (Nurwin, 2021). Sumber daya manusia yang berperan sebagai pemeran utama dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi yang lebih penting adalah mereka harus mampu bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang maksimal. (Herman, 2019) Perusahaan harus mengembangkan strategi yang kuat untuk mempertahankan posisi kompetitif terhadap persaingan dan meningkatkan efisiensi, dalam hal ini efisiensi dan produktivitas kerja. Adapun kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, yang dapat dinyatakan secara realistis dalam hal kualitas dan kuantitas. (Wayan Bagia, 2019)

Perkembangan sebuah perusahaan harus diimbangi dengan peningkatan keuntungan yang diperoleh, dan dikembangkan dalam hal tersebut. (Pramularso, 2018) Umumnya ada dua faktor mempengaruhinya, termasuk faktor internal faktor dalam perusahaan di luar perusahaan. Faktor internal di perusahaan bisa langsung berdampak pada perusahaan yaitu aset yang berada dalam perusahaan yang dalam

hal ini merujuk pada karyawan perusahaan.(Fauzi & Siregar, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Weddy Nur Adam, 2021). Kompetensi yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kemampuan mengacu pada kemampuan untuk terlibat atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu. mengakibatkan pekerjaan sia-sia (Miftahul Ainun Naím Basori, 2019). Mengingat pentingnya karyawan yang menjadi aset perusahaan, sama halnya perusahaan CV Geulis Kreatif Indonesia yang bertempat di Jalan Raya Samarang, Bumi Malayu Asri Kabupaten Garut yang bergerak dalam bidang usaha makanan ringan.

Kemampuan perusahaan ini dalam bertahan dan bersaing selama sekitar 10 tahun dan terbilang stabil dalam mealkukan produktifitas perusahaannya walupun hanya

bergerak dalam bidang *food & beverage* ini terbilang cukup stabilitas dan mampu melalui masa sulit saat pandemic covid. Hal ini cukup unik jika melihat baiknya kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Karena perusahaan cukup handal dalam mengelola SDM yang berkompeten untuk bekerja untuk mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan di atas diambil judul penelitian: **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Geulis Kreatif Indonesia”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Mengenai kompetensi ini menurut (Edison, 2017) mendefinisikan mengenai kompetensi itu sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019).

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Muhammad Andi Prayogi, 2019) menyatakan bahwa kompetensi itu merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat

mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Sedangkan pendapat lainnya yaitu dari Hutapea dan Thoma dalam (Weddy Nur Adam, 2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.”. Dia juga mengungkapkan bahwasanya terdapat tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu: Pengetahuan (*Knowledge*), b) Keterampilan (*Skill*), c) Sikap (*Attitude*).

Kinerja

Menurut (Simanjuntak, 2016) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Pandangan lain juga diungkapkan oleh Prawirosentono dalam (Kartika & Sugiarto, 2014) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan (Fatimah, 2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh

karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Untuk selanjutnya tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan iindikator yang dikembangkan oleh (Purnama, 2014) yang meliputi; kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu dan kemampuan dalam kerja sama.

METODE PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode penelitian ini didasarkan pada analisis hubungan kausal. Menurut Sugiyono dalam (Fauzi & Siregar, 2019) kausal adalah hubungan yang menjelaskan mengenai yang bersifat (sebab-akibat) antara variabel independen yaitu Kompetensi Karyawan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala mensurvei kelompok atau sampel populasi tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan dimaksudkan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang diberikan dengan cara membagikan kuisisioner kepada karywan pada CV Kreatif Geulis Indonesia.

Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan jenis data interval adalah jenis data yang didapatkan dengan proses

pengukuran data dengan skala interval memiliki urutan bertingkat yang diberi nilai. yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Alwi, 2017) . Pada penelitian ini responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan penilaian 1 – 5.

Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh merupakan sumber data primer yaitu data yang didapat dari proses pengambilan objek secara individual atau perorangan yang diperoleh langsung dari sumbernya baik pimpinan maupun karyawan perusahaan (K.D.Krisnawati, 2021). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari tanggapan karyawan yang bekerja pada CV Geulis Kreatif dengan cara penyebaran kuisisioner pada target penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data (Alwi, 2017). Angket atau kuisisioner, dimana bentuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini penyebaran kuisisioner akan diberikan pada karyawan CV Geulis Kreatif Indonesia. Menggunakan skala penelitian interval yaitu menggunakan skala pengukuran skor 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Serta dengan Studi Lapangan. Observasi yaitu mengamati masalah yang akan diteliti secara langsung pada objek dan subjek yang bersangkutan yaitu

manajemen sumber daya manusia dan tau staff yang mewakilainya pada CV Geulis Kreatif Indonesia.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam (K.D.Krisnawati, 2021) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu hanya sebanyak 50 karyawan CV Geulis Kreatif Indonesia.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada , maka dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara pada penelitian ini sebagai berikut, yaitu:

- H_0 Diterima artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
- H_1 Diterima artinya terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Pada penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 51 responden,

yang tujuannya untuk mengetahui apakah pada setiap item dari setiap pertanyaan valid atau tidak. Hasil uji validitas didapat hasil bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai (R_{hitung}) > R_{tabel} (0,276), sehingga item pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui pengaruh variabel. Kompetensi Karyawan pada Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai diperoleh nilai Guttman Split-Half Coefficient sebesar $0,844 > 0,276$. Sehingga item pernyataan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Normalitas

Pada hasil dari Uji normalitas ini dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogrov-Smirnov (K Hitung) sebesar $0,072 < K_{Tabel}$ (0,188) sebesar dan menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga nilai Standard Residualnya dinyatakan menyebar secara normal dan berdistribusi secara normal. Pada hasil uji selanjutnya yaitu hasil dari multikolinieritas variabel Kompetensi Karyawan memiliki nilai tolerance 1,000 dan nilai VIF (Variance Inflection Factor) sebesar 1,000 kurang dari 10 dan seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,0 dengan nilai $VIF < 10$ dapat disimpulkan bahwa pada model yang terbentuk tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Korelasi Sederhana

Pada hasil Uji Korelasi Sederhana ini menghasilkan kaidah keputusan r hitung sebesar $0,732 > r_{tabel}$ 0,2759 hal ini berarti

bahwa terdapat hubungan antara variabel Kompetensi Karyawan dengan variabel Kinerja Karyawan. Dikarenakan hasilnya positif maka hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif, dengan nilai r sebesar 0,732 memiliki derajat hubungan kuat.

Hasil Uji Regresi Sederhana

Dari hasil Uji Regresi Sederhana ini memperlihatkan hasil dari nilai konstanta (α) adalah sebesar 6,412. Hal ini berarti apabila Kompetensi Karyawan bernilai nol atau tidak ada maka besarnya tingkat kinerja karyawan pada CV Geulis Kreatif Indonesia yakni sebesar 6,412. Nilai koefisiensi Kompetensi Karyawan (X) sebesar 0,779 yang artinya pada variabel Kompetensi Karyawan ini memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis Uji-t menghasilkan nilai t hitung pada variabel Kompetensi Karyawan sebesar 7,517 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Uji Statistik F menghasilkan Nilai f hitung mendapat hasil sebesar 56,499 dengan sig. (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel Kompetensi Karyawan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, nilai Adjusted R^2 adalah sebesar

0,526. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Geulis Kreatif Indonesia sebesar 52,6% , sedangkan 47,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Geulis Kreatif Indonesia, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis uji korelasi sederhana terdapat hubungan positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV Geulis Kreatif Indonesia dengan koefisien determinasinya sebesar sebesar 52,6% yang artinya besar pengaruh variabel bebas (kompetensi karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 52,6 % dan 47,4% pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti. Dan berdasarkan hasil uji regresi sederhana juga menunjukkan hasil bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F dan uji T menunjukkan hasil berpengaruh secara positif artinya jika variabel Kompetensi Karyawan naik, maka variabel Kinerja Karyawan juga ikut naik. Dengan begitu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kompetensi yang dimiliki karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan dengan baik dan optimal dengan kenaikan setiap penambahan 1% tingkat kompetensi karyawan (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,779.

Maka saran terbaiknya dari penulis yaitu pada kompetensi karyawan CV Geulis Kreatif mendapatkan tanggapan yang baik dari para responden yang dalam hal ini adalah karyawan CV Geulis Kreatif Indonesia secara keseluruhan. Maka kompetensi karyawan pada objek ini menggambarkan bahwasannya perusahaan telah tepat mengelola dan mempekerjakan sumber daya manusia (karyawan) yang berkompeten untuk perusahaannya. Hal ini juga merupakan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan agar mampu mempertahankan karyawan yang berkompeten dan mengembangkan karyawan karyawan lainnya untuk dapat memiliki dan meningkatkan kompetensinya agar terciptanya kinerja karyawan yang semakin baik dan terjaga. Jika perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawannya maka sangat memungkinkan membuat kinerja karyawan juga meningkat dan begitupun sebaliknya. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya yaitu ada baiknya untuk mencoba menggunakan metode yang lain selain uji korelasi dan regresi sederhana untuk menganalisis hasilnya atau dapat menggunakan variabel lain untuk mencoba pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ. *Jurnal Logika*, 75-83.
- Edison, E. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Fatimah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 9-21.
- Herman. (2019). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No.1*, 17-24.
- K.D.Krisnawati, I. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma Jurnal Manajemen*.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGAWAI ADMINISTRASI PERKANTORAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 73-87.
- Miftahul Ainun Na'im Basori, W. P. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 149-155.
- Muhammad Andi Prayogi, M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Jurnal Ilmiah dan Akuntansi*, 665-668.

- Nurwin, K. J. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 876-883.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 40-46.
- Purnama. (2014). Improved Performance Through Empowerment of Small Industry. *Journal of Social Economics Research*, 72-86.
- Simanjuntak, P. (2016). *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wayan Bagia, W. C. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 9-15.
- Weddy Nur Adam, W. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 41-50.