

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang

Sholehatusya'diah¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor PT.Kitadin Tenggara Seberang. Latar belakang dari penelitian ini adalah kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam kerangka revitalisasi strategi perusahaan, sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam perusahaan. Dibandingkan faktor lain, sumberdaya manusia merupakan asset yang saling berharga. Peranan sumberdaya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Suatu perusahaan yang tidak memiliki sumberdaya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan memulai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Terdapat Pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang.

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya adalah penelitian asosiatif, Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT.Kitadin Tenggara Sebeang dengan populasi yang berjumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan observasi langsung di lapangan. Kemudian data dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus Korelasi Produk Moment dan rumus Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT.Kitadin Tenggara Seberang. Kemudian dengan hasil analisis yang cermat, diketahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,81%, sedangkan 17,19% merupakan variabel lain diluar Kompetensi kerja.

Dari hasil penelitian ini, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kompetensi kerja sangat penting terhadap kinerja karyawan dan mendukung dan

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Email: sholehadiyah@gmail.com

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi, masalah sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumberdaya, tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumberdaya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumberdaya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Dalam UU. Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana aturan tersebut sebagai awal mula lahirnya sistem kerja yang sekarang dipraktekkan di perusahaan. Ketenagakerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat. Oleh karena itu, kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. UU Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 pasal 6 ayat 10 tentang kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan

Perusahaan PT Kitadin adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan yang beralokasi di Tenggara Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara. Perusahaan ini memiliki kelebihan dan kekurangan, kelebihan perusahaan ini untuk memberikan lowongan pekerjaan yang ada untuk masyarakat sekitar perusahaan PT. Kitadin Tenggara Seberang. Tetapi berbicara soal kelebihan pasti ada kekurangannya, yakni merugikan masyarakat sekitar perusahaan, seperti udara menjadi mencemar akibat pertambangan, dan untuk masa yang akan datang dapat mengakibatkan banjir.

Berbicara soal kompetensi kerja perusahaan, penulis mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang belum memiliki kompetensi kerja yang maksimal, ada pun gejalanya yaitu Karyawan di perusahaan ini mempunyai beberapa tipe, salah satunya adalah karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas, karena karyawan tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dibandingkan karyawan yang baru masuk diperusahaan atau tidak mempunyai pengalaman kerja. Dalam kompetensi perusahaan yang belum maksimal akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT kitadin Tenggara Seberang, maka akan mengakibatkan

kinerja yang tidak optimal. Dari beberapa komponen kinerja, salah satunya kedisiplinan kerja yaitu masih ada karyawan yang kedisiplinan yang kurang, sehingga di waktu jam kerja masih ada karyawan yang pulang lebih awal sebelum jam pulang. Menanggapi perkembangan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang maksimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka terdapat masalah pokok yaitu sebagai berikut: “Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. KITADIN Tenggarong Seberang?”

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. KITADIN Tenggarong seberang.
- 2) Untuk mengidentifikasi apa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. KITADIN Tenggarong seberang.

Kegunaan Penelitian

- 1) Segi Teoritis, diharapkan dapat mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Segi praktis,
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Kantor PT. KITADIN Tenggarong Seberang.
 - b. Sebagai acuan penelitian yang berminat ingin mengadakan penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. KITADIN Tenggarong Seberang.

KERANGKA DASAR TEORI

Kompetensi

Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut: “Mc Clelland (dalam Sudarmanto, 2015:48), Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.” “Berbeda pendapat pada “Badan Kepegawaian Negara (dalam Mannulang, 2012:201), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.”

Indikator-indikator Kompetensi

Didalam menjelaskan makna kompetensi lebih jauh dan dalam, tentu tidak kan lepas dari pemikiran beberapa nama dibawah ini.

Menurut Mangkunegara (2012:196), komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari:

- 1) Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan.
- 2) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya
- 3) Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Pembahasan selanjutnya yang terkait dengan kompetensi adalah seputar permasalahan bisa atau tidak kompetensi seseorang dapat ditingkatkan atau diperbaiki.

Menurut Zweel (dalam Sudarmanto, 2015:54), terdapat 7 (tujuh) derterminan yang memengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dn perilaku seseorang.
- 2) Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
- 3) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- 4) Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- 5) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- 6) Isu-isu emosional Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dasarnya merupakan perubahn atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Terkait dengan konsep kinerja, ada beberapa definisi dari beberapa ahli sebagai berikut: “widodo (dalam Pasolong, 2014:175), mengatakan bahwa kinerja adalah melalukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan. ”Berbeda pendapat dengan “Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (dalam Amins, 2012:91), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja antara lain:

John Miner (dalam Ruky, 2013:11), mengemukakan 5 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecerdasan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dalam orang lain dalam bekerja.
- e. Kedisiplinan dalam mengerjakan tugas atau bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- 2) Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Pikiran sesuatu yang dikuasai, jika dalam keadaan energi mengalir dalam keahlian, mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar.
- 4) Teknologi dapat dikatakan tindakan yang dikerjakan oleh individu untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
- 5) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja.
- 7) Keamanan merupakan kebutuhan manusia yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaannya daripada kenaikan pangkat.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Masalah utama yang dianggap isu penting berkaitan dengan SDM, Menurut Menurut Marihot (dalam Martoyo, 2012:125), mengatakan bahwa dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar kinerja dari sesuatu profesi. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sangat erat dan penting sekali, relevasinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Maka untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja dalam proses transformasi dilakukan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawan .

Definisi Konsepsional

Dalam Penelitian ini, Penulis memberikan Definisi Konsepsional yaitu:

- 1) Kompetensi kerja yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung bagi Karyawan Kantor PT Kitadin Tenggara Seberang.
- 2) Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil oleh karyawan terhadap rencana kerja yang disusun dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan Kantor PT Kitadin Tenggara Seberang.

Teori Penghubung Variabel

Dalam teori penghubung variabel dijelaskan antara variabel bebas (X) yaitu Kompetensi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan yang mempengaruhi karyawan yang berkaitan antara dua variabel tersebut. Kaitannya antara kompetensi juga kinerja dikemukakan oleh Max Weber (dalam Sudarmanto, 2015:32), bahwa masalah kompetensi dasar merupakan hubungan kausal atau sebab akibat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi kerja merupakan salah satu hal penting dalam melaksanakan kinerja karyawan secara maksimal.

Hipotesis

Menurut Sugiyono, 2013:70. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penelitian, dipaparkan diatas, maka penulis menarik hipotesis penelitian yaitu:

- 1) Hipotesis Nol
Tidak ada berpengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT.Kitadin Tenggara Seberang.
- 2) Hipotesis Alternatif
Ada berpengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT.Kitadin Tenggara seberang.

Definisi Operasional

A. Variabel bebas (X) Kompetensi kerja:

- 1) *Knowledge* (pengetahuan)
- 2) *Skills* (keterampilan)
- 3) *Abitilies* (Kemampuan)

B. Variabel terikat (Y) Kinerja karyawan:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dalam orang lain dalam bekerja.
- 5) Kedisiplinan dalam mengerjakan tugas

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuntitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:77), penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan

masalah asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:90), menjelaskan tentang populasi dan sampel sebagai berikut: “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, sedangkan pengertian sampel adalah: “ Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini seluruh populasi adalah karyawan PT Kitadin Tenggaraong seberang yang berjumlah 36 orang karyawan kantor. Penelitian ini memiliki populasi kecil maka semua anggota dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data seperti diatas, penyusun menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

- 1) Data Sekunder : Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- 2) Data Primer : Penelitian lapangan, untuk memperoleh data primer

Alat Pengukur Data

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner, maka penulis menggunakan skala Likert, Menggunakan skala likert (*likert scale*) yaitu berdasarkan skala ordinal dengan menggunakan objek menurut jenjang yang paling rendah sampai yang paling tinggi yaitu 3 jenjang (a,b,c), 5 jenjang (a,b,c,d,e) dan 7 jenjang (a,b,c,d,e,f,g). Dan peneliti dalam menentukan score menggunakan 5 jenjang yaitu (a,b,c,d,e).

Teknik Analisa Data

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Kompetensi kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment dari Sugiyono (2013:212):

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel
- X = Kompetensi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Jika hasil r hitung (r_{xy}) \leq r tabel (terlampir), maka menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak. sebaliknya jika r hitung (r_{xy}) \geq r tabel, maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX \dots\dots (Sugiyono, 2013:218)$$

Dimana :

Y= kinerja karyawan

X= Kompetensi kerja

a= Konstanta

b= Parameter yang dihitung

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Kitadin merupakan salah satu perusahaan tambang batubara yang beralokasi di Desa Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara, yang telah beroperasi sejak tahun 1983. PT. Kitadin memiliki batas wilayah dengan garis lintang, 00°018'25,8 - 0022'55,77 lintang selatan dan 117°05'0,0 – 117°07'4 Bujur Timur.

Adapun batasan-batasan PT. Kitadin tenggarong seberang sebagai berikut:

- a. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Embalut
- b. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Bangun Rejo
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Kerta Buana
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Berambai

Hasil Penelitian

Penyajian Data

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka akan disajikan data-data sebagai berikut:

Adapun indikator dalam Kompetensi Kerja adalah Pengetahuan, Kemampuan, dan Keterampilan. Sedangkan indikator Kinerja Karyawan adalah Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu, Kerjasama dan Displin. Selanjutnya penulis akan menguraikan data dari kedua variabel diatas secara berurutan.

A. Kompetensi

Indikator Pengetahuan

Berdasarkan hasil olahan menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju tentang Pengetahuan dari pelatihan karyawan lebih tinggi daripada pengetahuan dari lingkungan kerja yaitu 56% dan 48 %, sedangkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dari kedua pertanyaan yaitu negatif (-).

Indikator Keterampilan

Berdasarkan hasil olahan menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab Keterampilan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan lebih tinggi daripada keterampilan dalam melaksanakan tugas karyawan yaitu 56% dengan 53 %. Sebaliknya karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu masing-masing karyawan menjawab negatif (-).

Indikator Kemampuan

Berdasarkan grafik bar (batang) di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab setuju yang lebih dominan dalam kemampuan menyampaikan ide-ide

dalam tujuan perusahaan daripada kemampuan untuk meningkatkan kompetensi kerja yaitu 72% . Sebaliknya karyawan yang menjawab sangat tidak setuju adalah masing-masing karyawan menjawab negatif (-).

B. Kinerja Karyawan

Indikator Kualitas

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab Sangat setuju terhadap kualitas yang dihasilkan belum memadai dalam perusahaan adalah 50%. Dan sebaliknya Karyawan yang menjawab Sangat tidak setuju adalah 0% atau negatif (-).

Indikator Kuantitas

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab Setuju dengan Kuantitas karyawan dalam mengharapkan penghargaan dari perusahaan yaitu sebesar 69%, sedangkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0% atau negatif.

Indikator Penggunaan waktu

Berdasarkan Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab setuju terhadap Penggunaan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu yaitu 53%, sedangkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0% atau negatif.

Indikator Kerjasama

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab setuju terhadap kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu tim yaitu 61%, sedangkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0% atau negatif.

Indikator Kedisiplinan

Berdasarkan Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menjawab Sangat setuju dengan setuju tentang kedisiplinan karyawan yang sesuai dengan prosedur kerja yaitu 53%, sedangkan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0% atau negatif.

Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian dari permasalahan yang diketahui pada PT Kitadin Tenggara Seberang, maka dalam analisis ini akan dibahas mengenai Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja PT. Kitadin Tenggara seberang serta bagaimana analisis keerataan kedua variabel tersebut. Untuk itu maka diperlukan data-data nilai variabel X dan variabel Y yang diperoleh dari hasil kuesioner. Untuk mengetahui apakah hipotesis penulis ajukan tersebut dapat diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa teknik analisa data berikut ini:

1) Korelasi Product Moment

Korelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Kompetensi Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y),

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$$\begin{aligned} &= \frac{36(21748) - (978)(797)}{\sqrt{\{36(25833) - (978)^2\} \{36(17727) - (797)^2\}}} \\ &= \frac{782928 - 779466}{\sqrt{\{961272 - 956484\} \{638172 - 635209\}}} \\ &= \frac{3462}{\sqrt{\{4788\} \{2963\}}} \\ &= \frac{3462}{69,195 \times 54,433} \\ &= \frac{3462}{3766,49} \\ &= 0,91 \end{aligned}$$

Hasil r_{xy} adalah 0,91 yang artinya menurut pembagian interpretasi kekuatan hubungan antar dua variabel menunjukkan korelasi atau hubungan yang sangat kuat. Dan jika dibandingkan dengan r tabel (terlampir) dari 36 responden sebesar 0,329 untuk taraf kesalahan 5 % ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dengan demikian H_a diterima kebenarannya dan menolak H_o . hal ini berarti terdapat pengaruh antar kedua variabel tersebut.

2) Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX \dots \dots \dots \text{(Sugiyono, 2013:218)}$$

Dimana :

Y= kinerja karyawan

X= Kompetensi kerja

a= Konstanta

b= Parameter yang dihitung

n= Jumlah sampel

\bar{Y} = Rata-rata jumlah Y ($\sum Y$ dibagi n)

\bar{X} = Rata-rata jumlah X ($\sum X$ dibagi n)

Untuk mengitung b digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}$$

$$= \frac{36(21748) - (978)(797)}{\{36(26702) - (978)^2\}}$$

$$= \frac{782928 - 779466}{961272 - 956484}$$

$$= \frac{3462}{4809}$$

$$= 0,719$$

Untuk menghitung a digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 22,13 - 0,719(27,16)$$

$$= 2,61$$

Jadi persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,61 + 0,719X$$

Keterangan :

a = 2,61 adalah suatu konstanta yang mengambil kinerja karyawan PT Kitadin Tenggarong Seberang tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai Kompetensi.

b = 0,719 merupakan bilangan koefisien regresi variabel kompetensi kerja, artinya apabila terjadi perubahan atau penambahan terhadap variabel kompetensi kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan PT Kitadin Tenggarong Seberang.

Selanjutnya mencari koefisien penentu (determinasi) yang bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel Kompetensi kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,91^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,8281 \times 100 \%$$

$$KP = 82,81 \%$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 0,8281. Dengan demikian maka pengaruh dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,81 %. Dengan kata lain, kinerja karyawan Kantor PT Kitadin Tenggarong Seberang sebesar 82,81 % dipengaruhi oleh Kompetensi, sisanya sebesar 17,19% dipengaruhi oleh di luar variabel Kompetensi kerja.

Persamaan regresi linear sederhana dari variabel Kompetensi kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,61 + 0,719X$$

Nilai koefisien regresi linear sederhana secara sederhana secara keseluruhan adalah positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai variabel bebas yang berupa kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan PT Kitadin Tenggaraong seberang akan meningkat pula. Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel diteliti, memberikan arti jika variabel bebas akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT Kitadin Tenggaraong seberang.

Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan sekaligus untuk menjawab indikator per variabel yang di ajukan. Rumusan masalah tersebut adalah: Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PT.Kitadin tenggarong seberang. Selanjutnya indikator variabel diajukan adalah Diduga semakin tinggi kompetensi kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang, maka hipotesis terbukti dan dapat diterima dengan mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Kantor PT.Kitadin Tenggaraong Seberang.
- b. Nilai besaran pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai secara kesimpulan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akan membuat kinerja semakin tinggi pula.
- c. Melalui hasil angket yang didapatkan dan kemudian disimpulkan bahwa diketahui kompetensi sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan Kantor PT. Kitadin Tenggaraong seberang
- d. Dari analisis koefisien determinasi, ternyata kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kitadin Tenggaraong seberang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang.

Saran

Sedangkan saran-saran yang ini penulis kemukan adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi yang diberikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka penting untuk perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam peningkatan kinerja. Meski kompetensi di Kantor PT. Kitadin tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan sangat memperhatikan kompetensi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan agar karyawan perusahaan

PT. Kitadin Tenggaraong seberang memiliki kompetensi kerja yang lebih baik lagi.

- b. PT. Kitadin Tenggaraong Seberang juga perlu memperhatikan dan mempertimbangan faktor lain selain Kompetensi kerja, karena Faktor lain diluar kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Amins, Achmad, 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah daerah*, LaksBang Press Indo, Yogyakarta.

Anatan, Lina dan Lena Ellitan, 2014. *Manajemen Sumber daya Manunia dalam bisnis modern*, Alfabeta, Bandung.

Arsyad, Azhar, 2013. *Pokok-pokok Manajemen*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen sumberdaya manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Garnida, Agus, 2013. *Manajemen Perkantoran (efektif, efesien, dan propesional)*, Alfabeta, Bandung.

Gomes, Faustino Cardoso, 2012. *Manajemen sumberdaya manusia*, Erlangga, Yogyakarta.

Makmur, 2013. *Teori Manajemen stratejik*, PT Refika Aditama, Bandung.

Manullang, Marihot, 2012. *Dasar-dasar manajemen*, Gadjah Mada Unyversity Press, Yogyakarta.

Manullang, Marihot, 2014. *Manajemen personalia*, Edisi Ke Tujuh, Gadjah Mada Unyversity Press, Yogyakarta.

Pasolong, Harbani, 2014. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Ruky, Ahmad S, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J, 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2010. *Manajemen Publik*. Jakarta:PT Grasindo Grafika.

Terry, George R, 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bandung.

Winarsih, Atik Septi dan Ratminto, 2010. *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wukir, 2013. *Manajemen sumberdaya manusia Dalam Organisasi*, Multi Presindo, Yogyakarta.

Dokumen-Dokumen:

Undang-undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-undang Negara Republik Indonesia No. 13 Pasal 6 ayat 10 tentang *Kompetensi Kerja*.

Skripsi:

Wenny Rosita Meylan, 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Procurement PT Kertas Nusantara di Mangkupajang Kabupaten Berau*.

Sumber Internet:

Ghina, Dolva. 2010. Pengertian Sumberdaya manusia {On-Line}. <http://wikipedia.com.pdf> {Diakses 03 Agustus 2016}.

Suprihatin, Ira. 2009. Pengertian sumberdaya manusia {On-Line} . <http://pengertiansumberdayamanusia./wikipedia.com.pdf> {Diakses 01 Agustus 2016}.