

## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Satiriani<sup>1</sup>, Is Fadhillah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya

satiriani01@gmail.com<sup>1</sup>, isfadhillah@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study wants to find out more about "The Influence of Human Resource Competence on Employee Performance". The background of this research is that employee performance assessment can be known from various aspects, namely aspects of knowledge, skills and behavior (attitude). Each employee has different abilities and talents. Therefore, employee performance assessments need to be carried out to understand the HR competencies of each employee. By recognizing and measuring employee performance, companies can monitor the success of the recruitment process, and equate the company's vision with the employee's vision. The purpose of this study is to determine the influence of human resource competence on employee performance at PT Berkah Lancar Abaditama. This research method uses a quantitative research method with a sample of 30 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire with a scale of 5 likerts. The data analysis methods used were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, linear regression analysis, determination coefficient and t-test. The conclusion of this research is that the independent variable, namely human resource competency, significantly makes a large contribution to employee performance variables.*

**Keywords :** *HR Competence, Employee Performance, Linear Regression Analysis.*

### ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui secara lebih lanjut "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan". Yang melatar belakangi dilakukannya penelitian ini adalah penilaian kinerja karyawan dapat diketahui dari berbagai aspek yakni aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku (*attitude*). Setiap karyawan memiliki kemampuan dan bakat yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memahami kompetensi SDM dari masing-masing karyawan. Dengan mengenal dan mengukur kinerja karyawan, perusahaan dapat memantau keberhasilan dari proses rekrutmen, dan menyamakan visi perusahaan dengan visi karyawan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Lancar Abaditama. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala ukur 5 *likert*. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji t. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel independen yaitu kompetensi sumber daya manusia signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana.*

### PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki standar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat diketahui dari berbagai aspek yakni aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku (*attitude*). Setiap karyawan memiliki kemampuan dan bakat

yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memahami kompetensi dari masing-masing karyawan. Dengan mengenal dan mengukur kinerja karyawan, perusahaan dapat memantau keberhasilan dari proses rekrutmen, dan menyamakan visi perusahaan dengan visi karyawan.

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Manajemen sumber daya manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi: analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, pengadaan karyawan (penarikan dan seleksi). Pelatihan dan pengembangan, kebijakan kompensasi, perencanaan karier, kebijakan kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan salah satu penerapan strategi pengelolaan roda bisnis perusahaan. Kualitas kompetitif suatu organisasi bisnis perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan, yaitu SDM yang memiliki kompetensi tertentu yang meliputi aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap perilaku (attitude) yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Kesuksesan dalam lingkup organisasi perusahaan yang kompetitif membutuhkan SDM yang berkompeten dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Individu yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya serta mampu menyesuaikan diri secara baik dengan lingkungannya. Organisasi bisnis perusahaan memandang SDM sebagai human capital, dimana kompetensi SDM sebagai aset organisasi untuk mendorong eksistensi organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing tergantung pada kualitas SDM (Anonim, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Lancar Abaditama.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh wajib pajak dan wajib retribusi. Untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung

pelayanan yang memuaskan wajib pajak dan wajib retribusi. Upaya-upaya manusia itu bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan manusia, yang berlangsung dalam kebersamaan sebagai suatu masyarakat. Oleh karena itu salah satu situasi yang mendukung adalah seluruh peraturan pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada perlakuan yang sama kepada pegawai. Pada dasarnya kebutuhan umum yang dituntut oleh manusia terdiri dari dua macam, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Pembagian kebutuhan seperti ini terlalu umum untuk dijadikan pedoman dalam memotivasi bawahan (Tsauri, 2014).

## Indikator Pengetahuan

Pengetahuan adalah aset yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Pengetahuan menghasilkan pembelajaran dan demikian pula pembelajaran menghasilkan pengetahuan baru bagi organisasi dan orang-orang di dalamnya. Keduanya terkait sangat erat dan harus dikelola dengan sangat baik. Produksi pengetahuan di suatu organisasi dilakukan baik secara individu maupun kolektif. Secara individual setiap personil di organisasi menghasilkan pengetahuan melalui proses berpikirnya masing-masing. Namun interaksi jejaring, serta keterhubungan proses berpikir antar individu dalam organisasi inilah yang menciptakan peluang kreatif sehingga terbentuk pengetahuan kolektif di organisasi (Anwar dkk, 2024). Indikator pengetahuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pemahaman tentang pekerjaan berfungsi untuk membantu seseorang merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.
- b. Pengetahuan dalam melaksanakan
- c. Pemahaman tentang tantangan tugas yang dijalankan

## Indikator Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang penting di dalam kehidupan sehari-hari maupun di dalam pendidikan jasmani. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah, tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat juga tidak dapat dikatakan terampil (Budiman, 2020). Indikator keterampilan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kualitas dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Sikap proaktif dalam bekerja yakni kesadaran diri untuk bertanggung jawab tanpa diminta terlebih dahulu
- c. Kemampuan mencari informasi dalam bekerja

## Indikator Perilaku

Kunci keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mau bekerja keras, berfikir secara kreatif dan berkinerja secara unggul, memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara SDM secara berkala dan berarti adalah sesuatu yang penting (Maklassa, 2023). Indikator perilaku dalam penelitian ini yaitu:

- a. Memiliki semangat kerja yang tinggi

- b. Kreatif dalam bekerja yakni kemampuan berpikir yang harus dimiliki oleh semua pekerja untuk menghadapi tantangan.
- c. Sikap dengan sesama karyawan dan atasan.

## Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut (Tsauri, 2014).

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Prestasi Kerja yakni proses pencapaian hasil kerja yang dinilai oleh atasan.
- b. Ketepatan waktu kerja (absensi) yakni ketepatan dalam melakukan absensi di pekerjaan.
- c. Perputaran Karyawan yakni keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan PT Berkah Lancar Abaditama dengan jumlah sampel 30 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, pengujian hipotesis, dan analisis regresi linear sederhana (Sugiyono, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2018). Hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.729	2.116		.345	.733
kompetensiSDM	.319	.030	.896	10.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = 0,729 + 0,319 X_1$$

Dapat diartikan apabila variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat sebesar satu-satuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,319.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinan berfungsi untuk mengetahui proporsi yang dijelaskan oleh model baik atau tidak dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.795	1.844

a. Predictors: (Constant), kompetensiSDM

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,802 artinya proporsi kinerja karyawan dengan kompetensi sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh model sebesar 80,2%.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan merupakan uji terhadap nilai-nilai koefisien regresi (b) secara bersama-sama dengan hipotesis sebagai berikut.

Tabel 3. Uji F (simultan)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.754	1	386.754	113.697	.000 <sup>a</sup>
	Residual	95.246	28	3.402		
	Total	482.000	29			

a. Predictors: (Constant), kompetensiSDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis :

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$  (variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$  ((variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 113,697 > Ftabel sebesar 4,20 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan hipotesis sebagai berikut.

Tabel 4. Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.729	2.116		.345	.733
	kompetensiSDM	.319	.030	.896	10.663	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

### Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hipotesis:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$

H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 10,663 > t<sub>tabel</sub> sebesar 2,048 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 30 karyawan PT. Berkah Lancar Abaditama dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan yakni  $Y = 0,729 + 0,319 X_1$ , artinya variabel kompetensi sumber daya manusia meningkat sebesar satu-satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,319. Hasil uji korelasi dan koefisien determinasi pada tabel 2 menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,896 sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan cukup kuat, sedangkan untuk koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,802 yang dapat diartikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 80,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai uji t,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $10,663 > 2,048$ . Hasil analisis tersebut dapat diartikan apabila kompetensi sumber daya manusia pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan yang baik berawal dari SDM yang memiliki jiwa yang kompeten dari segi pengetahuan, ketrampilan, perilaku, ketepatan waktu absensi dan loyal terhadap perusahaan sehingga perusahaan diharapkan memberikan penghargaan untuk kinerja karyawannya. Menurut Tsauri (2014) kompetensi merujuk kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. PT. Berkah Lancar Abaditama akan terus berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia karyawannya agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safa'ah (2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)" menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Farid Akhmed Rino Janua Bella (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kaliwates Jember" menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai uji t,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ;  $10,663 > 2,048$ . Hasil analisis tersebut dapat diartikan apabila kompetensi sumber daya manusia pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan yang baik berawal dari SDM yang memiliki jiwa yang kompeten dari segi pengetahuan, ketrampilan, perilaku, ketepatan waktu absensi dan loyal terhadap perusahaan sehingga perusahaan diharapkan memberikan penghargaan untuk kinerja karyawannya.

# As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1975 – 1982 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v3i4.352

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2024. *Penilaian Kinerja Karyawan*. [https://www.kitalulus.com /bisnis/penilaian-kinerja-karyawan](https://www.kitalulus.com/bisnis/penilaian-kinerja-karyawan) , diakses pada 27 April 2024
- Anwar dkk. 2024. *Manajemen pengetahuan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Bella, F. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Kaliwates Jember. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Budiman, Indra Adi DR, Mpd. 2020. *Perkembangan Keterampilan Motorik*. Bandung: MG PUBLISHER
- Maklassa. *Manajemen Perilaku*. (Yogyakarta: PT NAS Media Indonesia. 2023)
- Safa'ah, E. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Tsauri, Sofyan Drs, H. MM. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN JEMBER PRESS