



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DEPARTEMEN *PREFIT TONGUE STITCHING*
DI PT.TKG TAEKWANG INDONESIA**

Tati Suryati¹

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Nahdlatul Ulama (STEINU) Subang
tatisuryati739@gmail.com

Ade Suparman²

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
suparmanade09@gmail.com

Sarah Fitriani Romadhon³

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang
sarahfitriani022@gmail.com

Abstrak

Kompetensi merupakan hal mendasar yang sering dihadapi oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat hubungan erat antara kompetensi dengan kinerja. Pengembangan kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku individu. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menghitung data penelitian melalui rumus product momen untuk mengetahui hubungan antara variabel, rumus uji signifikansi untuk menguji hipotesis serta rumus determinan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 26 orang responden dengan pengambilan sampel menggunakan seluruhnya. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier sederhana di peroleh persamaan : $Y = 14.061 + 0,623X$. Sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Di Departemen Prefit Tongue Stitching Di PT.TKG Taekwang Indonesia. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Di Departemen Prefit Tongue Stitching Di PT.TKG Taekwang Indonesia sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja, Pengaruh Kompetensi



Abstract

Competence is a fundamental thing that is often faced by an organization in order to achieve the goals that have been set. There is a close relationship between competence and performance. Competency development is carried out in order to provide results that match the goals and objectives of the organization with predetermined work standards. Competence concerns the authority of each individual to carry out tasks or make decisions according to their role in the organization that is relevant to individual knowledge, abilities and behavior. The purpose of this study is to find out how much influence competence has on performance.

This study uses a quantitative research method by calculating research data through the product moment formula to determine the relationship between variables, the significance test formula to test the hypothesis and the determinant formula to determine the magnitude of the influence of the independent variables on the dependent variable. The type of data used in this study consisted of primary data and secondary data with a total sample of 26 respondents with all samples taken. While the data collection tool used was a questionnaire and to determine the influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) a simple linear regression analysis was used with the help of SPSS Version 25.

Based on the results of simple linear regression test calculations, the equation is obtained: $Y = 14,061 + 0.623X$. Meanwhile, based on the results of the t test, it is known that the competency variable has a significant influence on employee performance in the Prefit Tongue Stitching Department at PT.TKG Taekwang Indonesia. Meanwhile, based on the calculation of the coefficient of determination (R^2), the R Square value is 0.563. This shows that the competency variable has a significant influence on employee performance in the Prefit Tongue Stitching Department at PT. TKG Taekwang Indonesia by 56.3%. While the remaining 43.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Competence, Performance. Competency Influence*

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai fungsi yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono,2009). Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

Menurut Anwar Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang

dimiliki oleh masing-masing karyawan. PT. TKG Taekwang Indonesia yang beralamatkan di Dusun Belendung II RT17/RW06 Desa Belendung, Kecamatan Cibogo, Kabupaten Subang, Jawa Barat adalah perusahaan *manufactur* yang bergerak di bidang industri alas kaki untuk kebutuhan sehari-hari. Khususnya pada bagian Departemen *Prefit Tongue Stitching* yang memproduksi bagian *tongue* atau lidah sepatu, kinerja karyawannya dapat dikatakan kurang optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi penulis lakukan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* PT.TKG Taekwang Indonesia bahwa kinerja karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

Tabel 1
Kualitas Pembuatan *Tongue* Periode Januari-Juni 2022

No	Bulan	Yang Memenuhi Syarat	Yang Tidak Memenuhi	Keterangan
1	Januari	69.168	132	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>
2	Februari	69.224	276	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>
3	Maret	69.700	100	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>
4	April	69.450	150	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>
5	Mei	69.210	250	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>
6	Juni	69.430	120	Jahitan <i>tongue</i> tidak rapi dan <i>defect material</i>

Sumber : Data Produksi Departemen *Prefit Tongue Stitching*, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kualitas pembuatan *tongue* pada periode Januari-Juni 2022 masih terdapat *tongue* yang tidak memenuhi syarat di setiap bulannya.

Berdasarkan studi peninjauan dapat diketahui masalah yaitu bahwa kinerja karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia belum optimal sebagai berikut:

1. Kualitas pembuatan *tongue* yang dihasilkan masih kurang bagus. Hal ini dapat diketahui dari hasil produksi pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022 kualitas *tongue* yang memenuhi syarat sebesar 9.975,36% dan *tongue* yang tidak memenuhi syarat sebesar 24,64%.
2. Pencapaian target belum mencapai stabilitas yang tetap. Hal ini dapat diketahui dari hasil produksi pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022 hasil pencapaian *tongue* tertinggi yaitu pada bulan Maret sebesar 69.800 pasang dan hasil pencapaian *tongue* terendah pada bulan Januari sebesar 69.300 pasang.
3. Waktu kerja penyelesaiannya masih melebihi target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat bahwa untuk mencapai target 200 pasang memerlukan waktu 1 jam 15 menit.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia?

Kerangka Teori

Definisi Kompetensi



Menurut *Amstrong* (Moeheriono, 2012:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Menurut *Gordon* dalam *Sudarmanto* (2009:203) bahwa kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap, dan minat atau ketertarikan. Menurut *Spencer* dan *Spencer* (Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan berdasarkan keahliannya yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michel Zwell (dalam *Wibowo*, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai. Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.
3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
4. Karakteristik Kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.
5. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya Kerja. Budaya Organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan

mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

Jenis - Jenis Kompetensi

Menurut Kusnandar (2007) kompetensi dapat dibagi menjadi 5 bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan Yang Dimiliki Seseorang.

Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

Dimensi pendidikan, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan
- b. Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas
- c. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

Dimensi pengalaman, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
- b. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan
- c. Ketenangan karyawan saat bekerja

Dimensi minat, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kehadiran
- b. Kepatuhan terhadap atasan
- c. Sikap pekerjaan

2. Kemampuan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil dan memperlambat tujuan organisasi. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan dan berkomunikasi efektif.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) keterampilan adalah kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang di utarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut :

Dimensi kecakapan, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Dimensi kepribadian, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
- b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Komitmen terhadap pekerjaan

Dimensi latihan, indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.

3. Perilaku Individu

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi. Apabila seorang karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata dan relatif berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut *Bernandin* dan *Rusell* (dalam *Sutrisno*, 2009) terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness* merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost Effective* merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. *Need for Supervisor* merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Import* merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut *Streers* (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan.

Menurut *John Miner* dalam buku Sudarmanto (2015) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

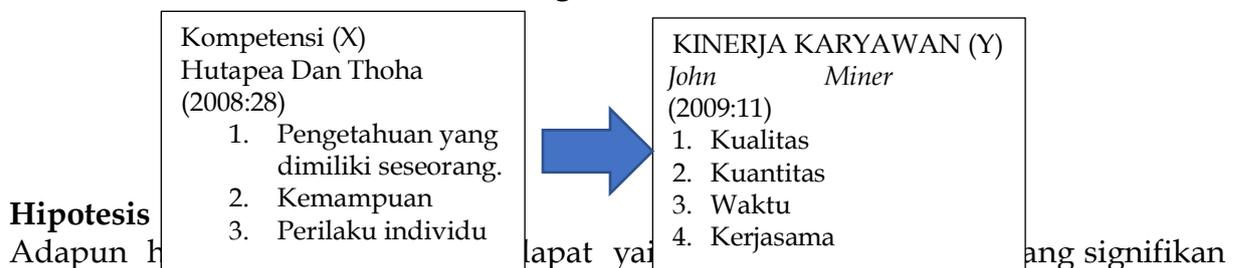
Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek *output* yaitu kualitas dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama menjadi aspek perilaku individu.

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Konsep tersebut secara tidak langsung mempunyai keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja karyawan, karena kompetensi merupakan modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Profit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia, dengan rumusan sebagai berikut : Hipotesis (H_0) :

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Profit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia

1. Hipotesis (H_a) : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Profit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia.

2. Hipotesis (H_0) : Tidak Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8). Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme* (filsafat positisme memandang realitas, gejala, fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, kongkrit, teramati, terukur dan hubungan realitas, gejala, fenomena bersifat sebab-akibat) digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia, yang beralamat di Dusun Belendung II RT17/RW06 Desa Belendung, Kecamatan Cibogo, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Alasan memilih lokasi tersebut karena penulis tertarik untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia dan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia berjumlah 26 orang dan total sampling.

Dalam penelitian kuantitatif instrumen penelitian digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas datanya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner, dengan jumlah variabel sebanyak dua variabel dengan menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari responden.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi (X) diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel kompetensi transformasional menunjukkan semua pernyataan 14 item dapat dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,388. Nilai tertinggi adalah pernyataan X7 sebesar 0,784 dan nilai terendah adalah pernyataan X13 sebesar 0,493 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Hasil uji validitas variabel kinerja (Y) diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua pernyataan 12 item dapat dikatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0,388. Nilai tertinggi adalah pernyataan Y7 sebesar 0,962 dan nilai terendah adalah pernyataan Y8 sebesar 0,390 sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,905 artinya tingkat reliabilitasnya sangat kuat, maka bisa dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,919 artinya tingkat reliabilitasnya sangat kuat, maka bisa dikatakan reliabel.

Kemudian data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menghitung persamaan regresinya. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan

untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif (Priyatno, 2013:110).

Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh adalah dengan cara memberikan angket pertanyaan kepada responden dan Pengujian hubungan (asosiatif) untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia. Maka, sebelumnya telah diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* di PT.TKG Taekwang Indonesia”.

Pengujian hubungan antara kompetensi terhadap kinerja dicari berdasarkan hasil pengujian *software* SPSS Ver.25 dan menggunakan rumus koefisien korelasi. Statistik uji ini dipilih berdasarkan bentuk data diolah berskala ordinal kemudian dikonversi ke data interval.

Tabel 2
Pengujian Hubungan (Asosiatif)

		KOMPETENSI KINERJA	
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	26	26
KINERJA	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia “Kuat” dengan nilai 0,750 sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2019:106) nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799.

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dengan demikian diketahui persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Ver.25 dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.061	6.122		2.297 .031
	KOMPETENSI	.623	.112	.750	5.560 .000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai konstanta (a) tersebut diperoleh sebesar 14.061 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel adalah sebesar 14.061. Koefisien regresi (b) adalah sebesar 0,623 hal tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,623. Nilai signifikansi dari tabel diatas menunjukkan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,1$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi melalui *software* SPSS Ver.25 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.545	5.052

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai R sebesar 0,750 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan nilai R *square* atau r^2 merupakan koefisien determinasi atau koefisien penentu.

Dari tabel di atas, nilai R *square* sebesar 0,563 atau $0,563 \times 100\% = 56,3\%$ yang berarti bahwa variabel independen (kompetensi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Uji regresi parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara dua variabel, untuk itu harus di test apakah korelasi antara variabel kompetensi (X) dengan variabel kinerja (Y) signifikan atau tidak, maka harus dilakukan pengujian uji t, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut :

1. H_0 : $P = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia.
2. H_a : $P \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia.

Hasilnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Perhitungan uji hipotesis ini menggunakan *software* SPSS Ver.25.

Berdasarkan tabel 3, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,560 dan selanjutnya menentukan t_{tabel} , tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-2$ yaitu $26 - 2 = 24$, maka t_{tabel} diperoleh 1,711. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu

$5,560 > 1,711$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia atau dengan kata lain variabel kompetensi (X) memberi pengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara statistik bahwa variabel X terhadap variabel Y telah sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Dari data pada pengujian hipotesis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama yaitu mempresentasikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terdukung.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, kuantitas, waktu, dan kerjasama adalah sangat penting dan memiliki hubungan dengan kompetensi. Semakin baik kompetensi maka semakin meningkatnya dan baik kinerja karyawan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan demikian diketahui persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.061	6.122		2.297	.031
	KOMPETENSI	.623	.112	.750	5.560	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kompetensi terhadap kinerja dengan hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,560 > 1,711$. Begitupun $sig. 0,000 < (0,1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya, terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Di Departemen *Prefit Tongue Stitching* Di PT.TKG Taekwang Indonesia. Jika kompetensi berjalan baik dan maksimal maka kinerja karyawan pun berjalan maksimal.

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja (Y), menurut uji determinasi sebagai berikut:

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi melalui *software* SPSS Ver.25 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.545	5.052

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Dari tabel 6 di atas, nilai *R square* sebesar 0,563 atau $0,563 \times 100\% = 56,3\%$ yang berarti bahwa variabel independen (kompetensi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja) sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor yang tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa peran kompetensi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dimana kompetensi merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja individu pun akan baik sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Predit Tongue Stitching Di PT.TKG Taekwang Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% yang diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti dan dikembangkan lagi.

Referensi

- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gajah Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Grialia
- Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Grafindo



- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Priyatno . 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.