

## Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta

Eigis Yani Pramularso

Program Studi Manajemen Perpajakan  
Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta  
Email: eigis.eyp@bsi.ac.id

**Abstract** – *Competence becomes the basic for the employee in carrying out the demands of the job that he is responsible for. Employees must continue to improve their competence so that they can adapt to change related to their field of work. In this case, the company must play a role in the development of human resources owned, especially related to the competence so that the future performance of employees will be better. The purpose of this study is to determine the effect of competence on employee performance CV Inaura Anugerah Jakarta. In this study the number of respondents are 30 employees. The data were collected using a closed questionnaire. Data analysis used normality test, linearity test, simple regression analysis, and correlation coefficient test. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance CV Inaura Anugerah Jakarta. The magnitude of the correlation coefficient shows the amount of 0.396, it means the relation of competence to the employee's performance is low. Coefficient of determination or R Squared = 0.157 which means competence affect employee performance of 15.7% while the rest is influenced by other factors than competence.*

**Key Word:** *Competence, Employee Performance*

### LPENDAHULUAN

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. 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 Spencer dan Spencer dalam (Moeheriono, 2012) kompetensi adalah 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. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

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.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

CV Inaura Anugerah yang berlokasi Jl. Pulo Buaran III Blok. G No. 8 Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur adalah suatu perusahaan yang meluncurkan produk kecantikan dan kesehatan untuk rambut seperti untuk *creambath, smoothing,*

*shampoo*, dan *conditioner*. Persaingan produk yang semakin ketat di era globalisasi, perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih, dan selera konsumen yang berubah-ubah menjadikan CV Inaura Anugerah dan perusahaan lain yang sejenis tentunya terus berusaha untuk meningkatkan target realisasi produksi dan target operasional lainnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki melalui perhatian terhadap kompetensi karyawan yang ada. Kompetensi dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan juga menjadi meningkat.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winanti, 2011) dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)" menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. (Rosanti & Budiyo, 2014) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi". Hasil penelitian secara parsial menunjukkan pendidikan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lati Prayogi.

Menurut (Ataunur & Ariyanto, 2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk". Berdasarkan penelitian dapat diketahui secara simultan dan parsial kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang dipilih, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Oei, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta sejumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dimana pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. Responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

### 2.2. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi (X) sebagai variabel bebas atau

*independence variable* dan variabel kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat atau *dependent variable*.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, perilaku dan hal lain yang terkait dengan aturan yang dikeluarkan organisasi dan berdasar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kompetensi antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja karyawan dalam periode tertentu. Indikator dalam kinerja karyawan antara lain *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual factors*.

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Oei, 2010). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup dimana responden diberi alternatif jawaban dan memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapatnya. Dengan pertanyaan tertutup, jawaban responden cenderung singkat, sebab responden cukup memilih alternatif yang sudah tersedia dalam kuesioner tersebut.

### 2.4. Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian hendaknya memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Kuesioner dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar-benar diukur kuesioner tersebut. Artinya kuesioner mampu mengungkapkan perbedaan objek atas dasar karakteristik yang diukur. Di lain pihak, kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang dilakukan berulang kali (Oei, 2010).

Dalam penelitian ini perhitungan validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan program SPSS. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r=0,3$ . Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2010). Sedangkan perhitungan untuk reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Chronbach* juga dengan program SPSS. Jika nilai *Alpha* > 0,60, disebut reliabel (Noor, 2013).

### 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik statistik uji normalitas, uji linearitas, uji regresi sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk semua uji tersebut pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

## 2.6. Kajian Teori

Menurut David Mc. Clelland dalam (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Boulter, Dalziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan “kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”.

Menurut (Wibowo, 2009) “kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009) terdapat lima aspek, yaitu:

1. *Motives*. Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*. Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*. Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*. Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban

yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skill*. Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang desk relationship officer harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

Menurut (Moeheriono, 2012) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai sikap, pengetahuan dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2012) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Mulyadi, 2015) mengemukakan bahwa “kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.

Menurut Davis dalam (Mulyadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/tujuan kerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja yang diperoleh karyawan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta yang berjumlah 30 orang. Profil responden yang ditanyakan dalam kuesioner terbagi berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Berikut dijelaskan presentase dari responden tersebut:

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sejumlah 20 orang atau 66,7%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang atau 33,3%.

### 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah responden berusia 25 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu 19 orang atau 63,3%. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia di atas 45 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 10%. Untuk yang berusia kurang dari 25 tahun 4 orang atau 13,3 % dan yang berusia 35-45 tahun juga 4 orang atau 13,3 % dari total responden.

### 3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang atau 13,3%, yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%, yang bekerja 4-7 tahun sebanyak 17 orang atau 56,7%, dan yang bekerja lebih dari 7 tahun 1 orang atau 3,3%.

### 4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak adalah SMA 17 orang atau 56,7%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau 26,7%, dan yang berpendidikan Diploma III sebanyak 3 orang atau 10%. Untuk yang berpendidikan SMP 1 orang atau 3,3% dan S2 juga 1 orang atau 3,3%.

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas ini jika perhitungan korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas kompetensi dan kinerja karyawan tersebut dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	No. Butir Instrumen	Koefisien	Keterangan
Kompetensi (X)	1	0,851	Valid
	2	0,598	Valid
	3	0,731	Valid
	4	0,514	Valid
	5	0,764	Valid
	6	0,790	Valid
	7	0,777	Valid
	8	0,841	Valid
	9	0,845	Valid
	10	0,789	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017).

Tabel 2. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No. Butir Instrumen	Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,487	Valid
	Y.2	0,430	Valid
	Y.3	0,641	Valid
	Y.4	0,570	Valid
	Y.5	0,557	Valid
	Y.6	0,179	Tidak Valid
	Y.7	0,426	Valid
	Y.8	0,608	Valid
	Y.9	0,665	Valid
	Y.10	0,571	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 1 untuk uji validitas variabel kompetensi dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pertanyaan semuanya dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 2 untuk uji validitas variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pertanyaan ada 1 butir pertanyaan nomor 6 yang tidak valid karena koefisien kurang dari 0,3. Sedangkan

pertanyaan selain nomor 6 semuanya dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini reliabilitas variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Kompetensi	0,912	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kinerja karyawan dua-duanya dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### 3.3. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta

Analisis regresi dan korelasi digunakan untuk dapat menguji pengaruh dan hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Uji dalam penelitian ini terlebih dahulu menggunakan uji normalitas dan uji linearitas yang kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi, dan analisis korelasi, yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan dalam *one sample kolmogorov smirnov tes, anova table, coefficients, dan model summary* dimana disajikan dalam bentuk *print out SPSS*.

Berikut adalah hasil perhitungan dari uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* dan uji linearitas persamaan regresi yang dilihat dalam *anova table*:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompetensi	Kinerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41,17	34,23
	Std. Deviation	4,800	3,245
Most Extreme Differences	Absolute	,174	,160
	Positive	,174	,160
	Negative	-,154	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,954	,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,323	,428

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Tabel 5. Uji Lineritas Persamaan Regresi

		ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan Kompetensi	Between Groups *	(Combined)	191,367	13	14,721	2,066	,085
		Linearity	47,864	1	47,864	6,718	,020
		Deviation from Linearity	143,502	12	11,959	1,678	,165
	Within Groups	114,000	16	7,125			
Total		305,367	29				

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai  $p=0,323$  ( $p>0,05$ ) yang berarti data kompetensi berdistribusi normal. Sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai  $p=0,428$  ( $p>0,05$ ) yang berarti data kinerja karyawan juga berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 5, uji linearitas persamaan regresi

diperoleh dari baris *Deviation from Linearity* yaitu F hitung = 1,678, dengan nilai Sig = 0,165 > 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau persamaan regresi kinerja karyawan atas kompetensi adalah linear atau berupa garis lurus. Hasil perhitungan dari persamaan regresi linear dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,215	4,861	4,776	,000
	Kompetensi	,268	,117	,396	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana untuk variabel kompetensi adalah

$$Y=23,215 + 0,268 X$$

Koefisien regresi sebesar 0,268 yaitu bertanda positif. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa kompetensi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta meningkat 0,268 kali.

Berdasarkan perhitungan juga diperoleh t hitung = 2,281. Dengan nilai Sig 0,030 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis penelitian diterima. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

Untuk perhitungan dari uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,396 <sup>a</sup>	,157	,127	3,033	,157	5,205	1	28	,030

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan tabel 7. dapat diperoleh hasil dari uji signifikansi koefisien korelasi. Terlihat  $R = 0,396$  dan  $F$  hitung ( $F$  Change = 5,205, dengan nilai  $Sig = 0,030 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi kompetensi dan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah signifikan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi atau  $R$  sebesar 0,396 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Sedangkan Koefisien determinasi atau  $R$  Square sebesar 0,157, dapat menjadi kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7%, sisanya sebesar 84,3% disumbangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa tidak hanya kompetensi saja yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan ini perlu penelitian lebih lanjut terhadap faktor lain tersebut.

Penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Winanti, 2011), (Rosanti & Budiyanto, 2014), dan (Ataunur & Ariyanto, 2015) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, maka kontribusi kompetensi pada karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta perlu ditingkatkan lagi dimana perusahaan memberikan kesempatan dan terus mendukung kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi sesuai bidangnya masing-masing seperti melalui peningkatan pendidikan formal maupun informal, seminar, maupun kegiatan lain yang sesuai sehingga dapat menambah wawasan dan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta
2. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah.
3. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan

sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7 % sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi.

4. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.

#### REFERENSI

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Noor, J. (2013). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rosanti, D. I., & Budiyanto. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, 1-16.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wiayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2*, 249-267.