

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Madeira Indonesia Di Batam

Andra Farrel Aripurusa¹, Astadi Pangarso²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, andrafarrel@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to evaluate and assess how competence affects production workers' performance at Batam's PT. Madeira Indonesia. Up to 45 respondents' data were used in this investigation. This study employed a quantitative research design that made use of parametric inferential statistics and descriptive statistics. In this investigation, non-probability sampling approaches were employed. The statistical package for social science (SPSS) version 25 for Windows was the program utilized in this investigation.

The outcome demonstrated that production workers at PT. Madeira Indonesia in Batam perform better and more significantly when they are competent. Data analysis revealed that, of the factors examined in this study, other variables influenced the remaining 66,4% of the relationship between the competency variable (X) and the performance variable (Y).

Keywords-competence, employee performance

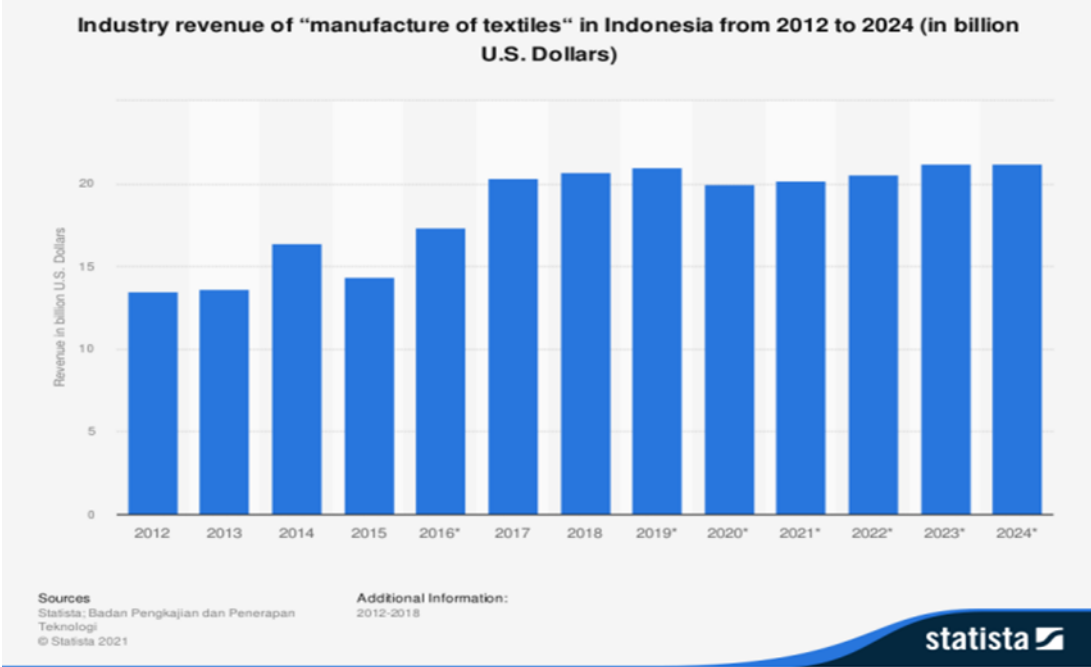
Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kompetensi memengaruhi kinerja pekerja bagian produksi PT. Madeira Indonesia di Batam. Ada 45 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan statistik deskriptif dan inferensial parametrik. Studi ini menggunakan sampling non-peluang. Dalam penelitian ini, *Software* yang digunakan yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 digunakan untuk *Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Madeira Indonesia di Batam. Menurut hasil pengolahan data, variabel kompetensi (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 66,4%, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi sisa.

Kata Kunci-kompetensi, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri tekstil di Indonesia merupakan sumber penghasil devisa negara dengan nilai ekspor yang semakin meningkat. Industri tekstil selalu menjadi sektor yang penting karena dapat mengambil tenaga kerja yang lebih banyak daripada sektor lainnya. Industri tekstil *modern* merupakan industri yang pada modal serta karya. Investasi yang diperlukan terkait industri tekstil antara lain seperti mesin-mesin, peralatan pabrik, serta lahan yang luas.



Gambar 1 Perkembangan Industri Tekstil Di Indonesia Pada Tahun 2021

Berdasarkan grafik pada gambar 1 diatas menunjukkan bahwa industri tekstil dalam sepuluh tahun terakhir, Indonesia telah mengalami kemajuan. Hal ini menunjukkan bahwa industri tekstil dari tahun 2012 sampai dengan 2022 mengalami perkembangan dari segi pendapatannya. Diproyeksikan pendapatan manufaktur tekstil di Indonesia akan mencapai sekitar 19,56 miliar dolar AS pada tahun 2022. Karyawan bagian produksi memiliki potensi yang luar biasa untuk menjalankan operasi bisnis. Oleh karena itu, kinerja karyawan di bagian produksi sangat penting untuk keberlangsungan bisnis karena kinerja merupakan harapan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas dan menunjukkan suatu peran dalam perusahaan maupun organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di setiap perusahaan, semakin besar pengaruh yang akan dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2013) sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison *et al.* (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan wawancara yang pernah penulis lakukan bersama Bapak Arifin selaku manajer HRD PT. Madeira Indonesia pada tanggal 25 September 2022 menyatakan bahwa persoalan yang dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan tidak dapat mencapai target produksi. Selama tahun 2017, PT. Madeira Indonesia telah menargetkan produksi tekstil tapi realisasi produksi yang tercatat belum dapat mencapai 100%. Begitu pula pada tahun-tahun selanjutnya sampai tahun 2021 seperti pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi Tekstil Tahun 2017-2021

Tahun	Target (Cones)	Realisasi (Cones)
2017	54.983	52.100
2018	101.174	96.610
2019	61.639	58.692
2020	77.721	73.769
2021	49.943	46.014

Sumber: Data Perusahaan (2022)

Dari berbagai penyebab kinerja, kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. Madeira Indonesia di Batam khususnya bagian produksi diduga adalah dari ketidakmampuan karyawan. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik dan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap mereka disebut kompetensi (Edison, *et al.* 2017). Selain itu, kompetensi dapat didefinisikan sebagai aspek perilaku seorang pemimpin atau karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang luar biasa (Sutrisno, 2019).

Agar karyawan berhasil, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dengan standar perusahaan maka akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan dimana kompetensi yang ada didalam perusahaan terdiri dari keterampilan dan keahlian. Selain itu ada juga karyawan bagian produksi yang sudah mempunyai masa kerja dalam waktu cukup panjang, namun masih banyak yang belum maksimal dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan masih kurang memahami pengetahuan mengenai produk perusahaan serta kurang mengasah *skill* dalam memproduksi benang.

Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kompetensi karyawan yang ada dibagian produksi. Karena jika tidak, dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kadir *et al.* (2018), kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih teliti dalam menilai hasil yang mereka hasilkan saat bekerja. Berkaitan dengan pentingnya kompetensi sebagai penunjang keberhasilan perusahaan, maka sebaiknya PT. Madeira Indonesia sangat dianjurkan untuk selalu memperhatikan kompetensi karyawan.

Semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam hal ini, kompetensi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karena itu, kompetensi sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Madeira Indonesia di Batam”**.

II. TINJAUAN LITERATUR

Teori sumber daya manusia (*human capital theory*) adalah teori yang melandasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Becker (1964) yang menegaskan bahwa investasi dalam peningkatan karyawan seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang relevan yang dilakukan oleh McClelland (1973) yang menekankan bahwa pendekatan kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Pada penelitian yang mendukung pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi harus memberikan penjelasan dan pelatihan untuk membuktikan jika karyawan mempunyai pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang baik.

A. Kompetensi

Potnuru *et al.* (2016) mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang, yang dapat berupa motivasi, sifat, keterampilan, aspek citra diri atau peran sosial, serta pengetahuan yang digunakan. Kompetensi berhubungan dengan perilaku seseorang yang menunjukkan performa mereka yang baik maupun kurang baik. Sulastri (2021:9) menyatakan bahwa ada lima tipe karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut.

1. Karakter pribadi (*traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi
2. Konsep diri (*self concept*) adalah sikap dan sistem nilai yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi tentang topik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*) adalah dorongan untuk melakukan sesuatu.

Potnuru *et al.* (2016) mengidentifikasikan bahwa dalam pengukuran kompetensi terdiri dari beberapa dimensi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Kompetensi diri sendiri: mengacu pada evaluasi kemampuan seseorang untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan, dimana kompetensi ini memberikan pengakuan atau apresiasi positif yang diinternalisasi dari orang lain.

2. Kompetensi kelompok: meliputi pengetahuan, keahlian, kemampuan untuk mengembangkan, dan memimpin kelompok untuk mencapai tujuan bersama seperti tanggung jawab, perilaku, dan inisiatif.
3. Kompetensi etika: meliputi nilai-nilai dan prinsip-prinsip untuk membedakan mana yang lebih baik dan lebih buruk dalam mengambil keputusan seperti kemampuan umpan balik (*feedback*), sikap cermat, kehati-hatian, kemampuan mengambil tindakan (*contingency management*), dan pengambilan keputusan (*decision making*).

Pengukuran kompetensi diatas terdapat dimensi yang berbeda menurut Sanjaya (2005:34) dipecah menjadi tiga bagian yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi pribadi, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengembangan kepribadian.
2. Kompetensi profesional, yaitu kompetensi atau keterampilan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas tertentu.
3. Kompetensi sosial, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan kepentingan sosial (Alam, 2016).

B. Kinerja

Armstrong *et al.* (2007) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan pada pelaksanaan tugas oleh individu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan diharapkan dalam jangka waktu tertentu. Hadoussa (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan juga mengacu pada sejauh mana mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. dan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dapat mengarah pada pencapaian pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Louati *et al.* (2021). Dugaan salah satu penyebab dari variabel ini adalah kompetensi. Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan dapat terlihat dari pentingnya kompetensi karena dengan kompetensi yang baik akan mendukung kinerja yang baik.

Dalam konteks penilaian kinerja karyawan terdapat dua konsep yang berbeda, salah satunya *Self-Reported Work Performance* (SWP) yang mana adalah bagian kecil dari *Individual Work Performance* (IWP). *Self-Reported Work Performance* (SWP) adalah suatu penilaian dan kinerja yang melibatkan perilaku karyawan yang mendukung organisasi dan berpartisipasi dalam proyek secara sukarela, membantu rekan kerja, dan memberikan kontribusi positif terhadap budaya perusahaan. *Task performance* dalam SWP mengacu pada penilaian karyawan pada laporan dan evaluasi diri karyawan tersendiri terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan *Individual Work Performance* (IWP) mengacu pada perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan, yang melibatkan kontribusi positif terhadap organisasi, partisipasi dalam proyek, dan lingkungan kerja yang positif. *Task performance*, disisi lain mengacu pada evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada kualitas pekerjaan, produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai target. Beberapa kriteria dari pengukuran IWP yaitu (1) tidak didasarkan pada prestasi kerja, (2) tidak pada tingkat individu, (3) tidak didasarkan pada kerangka yang menggambarkan konstruk prestasi kerja individu (Koopmans *et al.*, 2011).

Namun dalam penelitian ini lebih terarah pada *Self-Reported Work Performance* karena dapat memprediksi hasil kerja yang dilaporkan sendiri, melakukan pengumpulan data yang efektif, dan menilai jenis interaksi yang dilakukan oleh karyawan (Kuvaas, 2006). Meminta karyawan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka terhadap proses penilaian kinerja. Ini dapat menyebabkan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan harapan pekerjaan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Menurut Stajkovic *et al.* (2001) ukuran kinerja kerja yang dilaporkan sendiri, yang mencakup elemen yang menanyakan tingkat kinerja dan upaya, mungkin tidak cukup untuk keberhasilan kinerja dan tugas-tugas kompleks.

Louati *et al.* (2021) menegaskan bahwa dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa unsur-unsur indikator sebagai berikut.

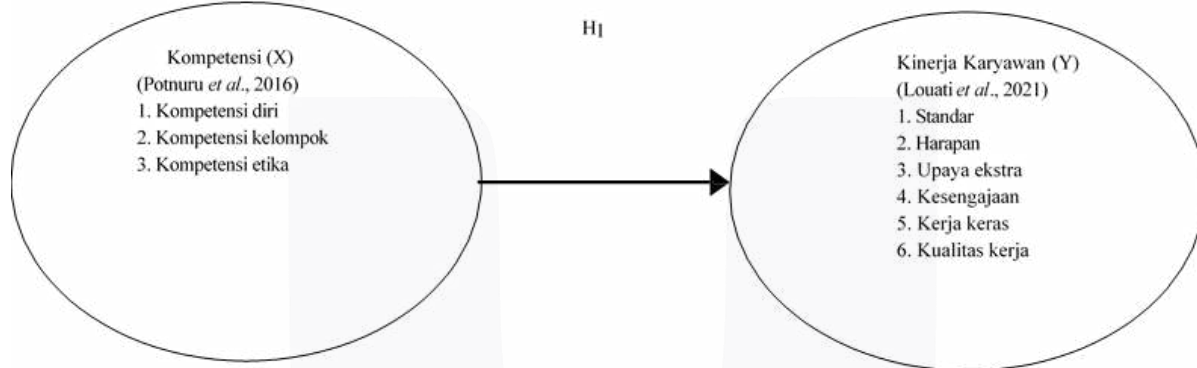
1. Kinerja melebihi standar minimal: Indikator ini menitikberatkan pada perilaku yang berusaha melebihi harapan perusahaan. Termasuk peran yang melebihi persyaratan minimum (Wibowo & Susilowati, 2010).
2. Kinerja melebihi harapan pimpinan: Indikator kinerja ini mensyaratkan karyawan berperilaku “tepat” sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku yang dibutuhkan organisasi saat ini tidak hanya *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku non-peran ini juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), atau perilaku organisasi yang mampu menunjukkan kinerja melebihi ekspektasi normal organisasi (Suzanna, 2017).

3. Upaya ekstra: Indikator ini menjelaskan bahwa dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang tepat, ia mampu mengoptimalkan keterampilan yang ada dalam dirinya dan siap melakukan upaya ekstra atau hal-hal yang diharapkan membawa hasil yang baik (Sutrisno *et al.*, 2022).
4. Kesengajaan untuk lebih banyak usaha dalam bekerja: Pada indikator yang mengacu kesengajaan ini dapat disebabkan adanya produktivitas yang lebih tinggi. Mereka akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, memprioritaskan pekerjaan pekerjaan yang paling penting, dan mencapai hasil yang diinginkan. (Locke & Latham, 2002).
5. Kerja keras: Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya keras untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin dan mengatasi hambatan dalam belajar (El Hakiem, 2017).
6. Kualitas kerja: Kualitas kerja mengacu pada ketelitian, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan. Indikator ini digunakan untuk menilai seberapa baik seorang karyawan atau sekelompok karyawan mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Alhamdi, 2018).

Selain pengukuran kinerja diatas, Robbins (2006:260) menyatakan bahwa ada metrik tambahan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, termasuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Kertiriasih *et al.*, 2018).

C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti mengaitkan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Maka dari itu, yang menjadi kerangka teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

H₁: Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Madeira Indonesia di Batam.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berasal dari filsafat *positivisme* dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif yang menggunakan statistik deskriptif dan statistik *inferensial parametrik*. Creswell (2017) mendefinisikan metode kuantitatif adalah pengumpulan data dalam bentuk angka dan menggunakan prosedur statistik untuk menganalisis data. Metode kuantitatif juga dapat memberikan suatu informasi yang dapat dipercaya untuk membuat keputusan maupun mengembangkan kebijakan dalam berbagai bidang.

Berdasarkan waktu pelaksanaannya, peneliti menggunakan *cross sectional*. Notoadmodjo (2002) mendefinisikan *cross sectional* adalah penelitian yang mengkaji pengumpulan data pada titik waktu tertentu. Dengan menggunakan metode penelitian ini, maka dapat diketahui pengaruh variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, terdapat variabel independen (X) yaitu kompetensi dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Variabel (X) dalam penelitian ini berbentuk multidimensional yang melalui tahapan dari dimensi lalu menuju ke indikator. Variabel (X) diadopsi dari penelitian Potnuru *et al.* (2016) dengan pengukuran 3 dimensi yang selanjutnya dibentuk menjadi 13 item pernyataan kuesioner. Sedangkan variabel (Y) dalam penelitian ini berbentuk unidimensional yang langsung menuju pada indikator. Variabel (Y) diadopsi dari penelitian Louati *et al.* (2021) tanpa pengukuran dimensi dan langsung dibentuk menjadi 6 item pernyataan kuesioner.

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu menggunakan metode skala *Likert* dengan opsi dari 1-7 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti menggunakan *pilot test* untuk uji validitas dan reliabilitas kepada 40 responden dengan menggunakan SPSS, dan hasil seluruh instrumen penelitian tersebut valid dan reliabel.

Kuesioner yang disebar sebanyak 75 responden dengan teknik *non-probability sampling*. Setelah mendapatkan jumlah kuesioner yang terkumpul, penulis melakukan uji *outliers* sebelum mengolah data analisis statistik deskriptif. Setelah melakukan pengujian *outliers*, ditemukan data outliers sebanyak 30 jawaban. Sehingga jumlah responden yang layak olah (bebas *outliers*) sebanyak 45 responden dengan tingkat *response rate* sebesar 60%. Uji outliers ini menggunakan *boxplot*, dengan melakukan penghapusan data ekstrem 6 dan 7 secara berurutan dengan metode *casewise diagnostic*.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Kompetensi (X)

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan Kuesioner	No. Item	Skala
Kompetensi (X)	Karakteristik dasar yang mencakup sifat, keahlian dan berbagai pengetahuan. (Potnuru <i>et al.</i> , 2016)	Kompetensi diri sendiri	Kepercayaan diri	Saya adalah orang yang memiliki potensi yang besar untuk sukses karena kemampuan yang saya miliki.	X ₁	<i>Likert</i>
			Keberhasilan diri	Saya berhasil dalam banyak hal.	X ₂	
			Kebanggaan	Saya memiliki banyak hal untuk dibanggakan.	X ₃	
		Kompetensi kelompok	Efektivitas kerja sama kelompok	Saya dapat bekerja sama dengan efektif dalam kelompok.	X ₄	<i>Likert</i>
			Mampu memberikan wawasan	Saya dapat memberikan wawasan yang berharga untuk kelompok.	X ₅	
			Kemampuan untuk memfasilitasi	Saya dapat dengan mudah memfasilitasi komunikasi antar orang.	X ₆	
			Efektivitas koordinasi aktivitas kelompok	Saya dapat mengkoordinasikan aktivitas kelompok secara efektif.	X ₇	

Kompetensi etika	Efektivitas penyelesaian masalah individu	Saya mampu menyelesaikan konflik antar individu secara efektif yang terjadi didalam kelompok.	X ₈	Likert
	Efektivitas dalam memimpin	Saya merasa dapat secara efektif berperan sebagai seorang pemimpin dalam sebuah kelompok.	X ₉	
	Kemampuan mengatasi konflik terkait moral	Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi konflik terkait moral.	X ₁₀	
	Keteguah terkait keputusan etis	Saya dapat mempertahankan keputusan terkait etika.	X ₁₁	
	Keteguhan terhadap keadilan	Saya mempertahankan proses yang adil setiap saat.	X ₁₂	
	Kemampuan mengambil keputusan etis	Saya mampu mengambil keputusan yang beretika	X ₁₃	

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan Kuesioner	No Item	Skala

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana mereka dapat menyelesaikan yang diberikan dan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dapat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. (Louati <i>et al.</i> , 2021)	Kinerja standar minimal	Saya selalu berkinerja lebih baik dari standar minimal yang perusahaan tempat saya bekerja tetapkan.	Y ₁	Likert
		Kinerja melebihi harapan pimpinan	Saya sering berkinerja lebih baik daripada yang diharapkan pimpinan dari saya.	Y ₂	
		Upaya ekstra	Saya sering melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan saya.	Y ₃	Likert
		Kesengajaan untuk lebih banyak usaha dalam bekerja	Saya dengan sengaja mengeluarkan banyak usaha dalam melaksanakan pekerjaan saya.	Y ₄	
		Kerja keras	Saya berusaha untuk bekerja sekeras mungkin	Y ₅	Likert
		Kualitas kerja	Kualitas pekerjaan saya adalah yang terbaik	Y ₆	

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan karakteristik responden karyawan bagian produksi pada PT. Madeira Indonesia

Tabel 4 Karakteristik Responden Kuesioner Karyawan Bagian Produksi PT. Madeira Indonesia

No	Variabel	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	40	89%
		Perempuan	5	11%
		Jumlah	45	100%
2	Usia	>18 – 20 tahun	0	0%
		>20 – 22 tahun	1	2%
		>22 – 24 tahun	4	9%
		>24 - 26 tahun	5	11%
		>26 - 28 tahun	13	29%
		>28 - 30 tahun	4	9%

		>30 tahun	18	40%
		Jumlah	45	100%
3	Pendidikan Terakhir	S1	13	29%
		D4	0	0%
		D3	7	16%
		SMA/SLTA Sederajat	25	56%
		Jumlah	45	100%
4	Lama Bekerja	3 – 6 bulan	2	4%
		>6- 9 bulan	2	4%
		>9 – 12 bulan	5	11%
		>1 – 3 tahun	10	22%
		>3 – 6 tahun	8	18%
		>6 – 9 tahun	3	7%
		>9 tahun	15	33%
		Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

Sebagian besar responden adalah laki-laki, sebesar 89%, menurut hasil karakteristik responden yang ditunjukkan pada tabel 3. Sedangkan usia responden sebagian besar berusia >30 tahun dengan persentase sebesar 40%. Kemudian, pendidikan terakhir responden sebagian besar berlatar pendidikan SMA/SLTA Sederajat dengan persentase 56%. Lalu, lama bekerja responden sebagian besar >9 tahun dengan persentase sebesar 33%.

B. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

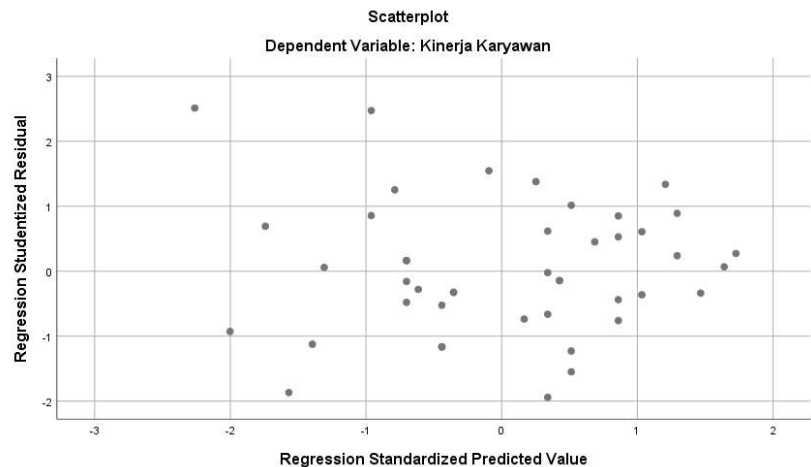
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52126135
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.045
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

Menurut tabel 4 di atas, nilai signifikansi uji normalitas dengan teknik *Kolmogorof Smirnov* adalah 0,200, yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi ketentuan normalitas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis *scatter plot* pada gambar 3 diatas, Karena titik sudah tersebar secara acak dan tidak beraturan di bagian atas dan bawah sumbu 0 pada sumbu kinerja karyawan (Y), dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang saling bersinggungan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa tidak ada tanda – tanda terjadinya heteroskedastisitas dalam analisis yang digunakan.

D. Hasil Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	32.472	25	1.299	7.791	.000
		Linearity	23.684	1	23.684	142.060	.000
		Deviation from Linearity	8.788	24	.366	2.196	.042
	Within Groups		3.168	19	.167		
	Total		35.639	44			

Sumber: Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diatas, Nilai deviasi dari linearitas adalah 0,042 lebih tinggi daripada 0,05, dan hasil linearitas adalah 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6.214	2.896		2.146	.038
	Kompetensi	.382	.041	.815	9.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

$$Y = 6,214 + 0,382X$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier tersebut, dapat dinyatakan bahwa:

1.

Nilai konstanta a sebesar 6,214 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh terhadap variabel X, dan nilai kinerja karyawan sebesar 6,214.
2.

Koefisien b menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X) meningkat sebesar 1 angka, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,382. Koefisien tersebut memiliki nilai positif, maka kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X) memiliki nilai t_{hitung} (2,146) > t_{tabel} (1,680) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari kompetensi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Madeira Indonesia. Berikut merupakan hasil perhitungan dari uji t yang ada pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.214	2.896		2.146	.038
	Kompetensi	.382	.041	.815	9.226	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

2. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.657	3.165

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Penulis (2024)

Tabel 9 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi, yang menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi 66,4% kinerja karyawan bagian produksi PT. Madeira Indonesia.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis penelitian ini mendukung penelitian Alsandria tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pemasaran PT. Bio Farma", yang menemukan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Madeira Indonesia. Selanjutnya, penelitian Harwina pada tahun 2022, "*The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies*," menemukan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan koefisien determinasi ($R = R^2$) sebesar 66,4 persen menunjukkan bahwa variabel kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompetensi dalam model regresi linier dapat menjelaskan 66,4 persen variasi dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi linier berfungsi dengan baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Madeira Indonesia Batam, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Madeira Indonesia Batam. Hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,4%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi bagian yang tersisa. Hasil ini meneguhkan gagasan bahwa sesuai konteks penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian di atas, penulis menyarankan perusahaan dan peneliti lain untuk melakukan penelitian tambahan tentang kemampuan dan kinerja karyawan bagian produksi PT. Madeira Indonesia.

1. Saran bagi perusahaan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi PT. Madeira Indonesia yang memperoleh nilai yang dipersepsikan dengan skor kategori terendah terdapat pada pernyataan sebagai berikut.

a. Saya berhasil dalam banyak hal

Pernyataan ini membuktikan bahwa pekerja masih belum mampu menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Maka, perusahaan seharusnya menambahkan jadwal *shift* dan memberikan pelatihan rutin. Perusahaan juga harus memberikan *reward* agar karyawan termotivasi dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target.

b. Saya memiliki banyak hal untuk dibanggakan

Pernyataan ini menyatakan bahwa karyawan merasa kurang yakin terhadap dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan program pengembangan karyawan untuk membantu mereka mengembangkan kompetensi yang baru dan memberikan dukungan terhadap karyawan untuk mencapai tujuan pengembangan pribadi mereka.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan bagian produksi di PT. Madeira Indonesia yang memperoleh nilai yang dipersepsikan dengan skor kategori terendah terdapat pada pernyataan sebagai berikut.

a. Saya sering berkinerja lebih baik daripada yang diharapkan pimpinan saya

Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan merasakan adanya perbedaan antara kinerja dan harapan yang dinyatakan pimpinannya. Sebaiknya perusahaan perlu memberikan program *mentorship* yang dapat membantu karyawan mendapatkan arahan dari rekan kerja yang berpengalaman yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan mencapai potensi yang maksimal bagi karyawan.

b. Kualitas pekerjaan saya adalah yang terbaik

Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan kurang memiliki keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong kerjasama tim dan kolaborasi diantara karyawan agar karyawan dapat saling belajar dan berbagi pengetahuan.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Maka, saran untuk peneliti selanjutnya dapat diharapkan untuk meneliti dengan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan selain dari kompetensi yang mencakup pengetahuan, keahlian, sikap, dan lain-lain yang merupakan kebaharuan.

REFERENSI

- Alam, R. (2016). *Competence Influence, Empowerment, Facilities Work Effectiveness Against Human Resources Tourism in South Sulawesi*. *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 5(6), 31–39. www.ijbmi.org
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Alsandria, Erzam. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pemasaran PT. Bio Farma. Bandung: Universitas Telkom.
- Armstrong, Michael., & Murlis, Helen. (2007). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. London, Kogan Page Limited.
- Aulia, Validatul. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158 -168.
- Becker, Garry, Stanley. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Edison, Anwar & Komariah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- El Hakiem, A. A. F. (2017). Model Peningkatan Pola Kerja Keras Melalui Religiosity, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kudus). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 136. <https://doi.org/10.30659/ekobis.18.2.136-148>
- Harwina, Yulia. (2022). *The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companie*. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(1), 1-8.
- Kadir, S dan Nasrul. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Competence and Discipline of Work on performance of Employees*). *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. 2(2). 22-28.
- Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)*. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592–20600. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/468>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kuvaas, B. (2006). *Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level*. *I Thank The Three Anonymous Reviewers For Their Constructive Comments and Advice*. *Journal of Organizational Behavior*, 27(September 2005), 365–385. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=20352573&site=ehost-live>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-year Odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Louati, Hanen & Hadoussa, Slim (2021). *Study of Social media Impacts on Social Capital and Employee Performance – Evidence from Tunisia Telecom*, *Journal of Decision Systems*, DOI: 10.1080/12460125.2021.1872142.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. (2002). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.

- Potnuru, Rama, Krishna, Gupta & Sahoo, Chandan, Kumar. (2016). *HRD Interventions, Employee Competencies and Organizational Effectiveness : An Empirical Study*. *European Journal of Training and Development* Vol. 40 No.5, 2016, 345 -365.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2001). *Differential Effects of Incentive Motivators on Work Performance*. *Academy of Management Journal*, 44, 580–590
- Sulastri, Jasman, J. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. 2021. <http://repository.umpalopo.ac.id/1888/>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, N. h., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Pertanian Universitas. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 627–637.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42 – 50.
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 10(1), 66.
- Wina Sanjaya. (2005). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.