

## PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PEMASARAN PT BIO FARMA

### *THE EFFECT OF COMPETENCE ON ORGANIZATION WORK ON UNIT SALES DEPARTEMENT PT. BIO FARMA*

Erzam Alsandria<sup>1</sup>, Syarifuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1</sup>[erzamalsandria@gmail.com](mailto:erzamalsandria@gmail.com) <sup>2</sup>[syarifuddin@telkomuniversity.ac.id](mailto:syarifuddin@telkomuniversity.ac.id)

#### Abstrak

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kerjanya. Organisasi yang berhasil atau efektif karena didukung oleh kinerja sumber daya manusia dan sebaliknya banyak organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Salah satu penyebab masalah turunnya suatu kinerja organisasi yaitu sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di unit pemasaran PT. Bio Farma. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan Sampel dilakukan dengan metode probability sampling atau acak. Responden dalam penelitian ini 76 orang acak. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Unit Pemasaran PT. Bio Farma Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

#### Abstract

*Competition in the business world now become more competitive, therefore the company is expected to have qualified human resources and have a high competitiveness to be able to be a force for the company to be able to compete with Competitors in the midst of increasingly dynamic change flows. A very important role in an organization can be measured from its performance level. The organization is successful or effective because it is supported by the performance of human resources and otherwise many organizations fail due to the performance factor of human resources. One of the causes of the decline in organizational performance is strongly influenced by the competency factor that is owned by the employee.*

*This research was conducted to know and analyze how the competency influence the employee's performance in the marketing unit of PT. Bio Farma. This research uses quantitative methods with a type of descriptive research. Sampling is done by probability sampling method or random. Respondents in this study 76 random people. The data analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression analysis.*

*The results of this study stated that there was a positive and significant influence between the competence on the employee's performance in the marketing Unit PT. Bio Farma This demonstrates that by improving the complications will increase the performance of employees.*

**Keywords: Human Resource Management, Competence, The Performance of Employees**

#### 1. Pendahuluan

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai tujuannya.

Peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Organisasi yang berhasil atau efektif karena didukung oleh kinerja sumber daya manusia dan sebaliknya banyak organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Maka dari itu ada keterkaitan antara keberhasilan dari suatu organisasi dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:285) bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (outcome) pada tingkat atau unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi rancangan organisasi dan manajemen organisasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2018:195) juga berpendapat bahwa perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang mejadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut.

Penjualan Produk Bersih Perusahaan pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp1.872,11 miliar, turun sebesar Rp55,61 miliar atau 2,88% dibandingkan dengan tahun 2016 sebesar Rp1.927,72 miliar. Penurunan tersebut terutama berasal dari penurunan penjualan vaksin bakteri sebesar Rp56, 73 miliar atau 23,29%. Meskipun penjualan vaksin bakteri mengalami penurunan, namun penjualan vaksin kombinasi mengalami pertumbuhan tertinggi yaitu sebesar 61,34% atau meningkat sebesar Rp123,12 miliar.

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan terbilang masih minim karena masih terdapat karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pada pernyataan saya memiliki motif yang kuat untuk meningkatkan pekerjaan dalam perusahaan yang mendapat respon negatif sebesar 83 % dari 30 orang yang mengartikan bahwa karyawan di PT. Bio Farma belum memiliki motif yang kuat untuk dapat menunjang standar pekerjaan. Selain itu pada pernyataan saya memiliki pengetahuan yang sangat luas dalam segala bidang juga mendapat respon negatif sebesar 74 % dari 30 orang yang berarti masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman dan kompetensi yang luas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis di atas serta data, wawancara dan fenomena di PT. Bio Farma, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Bio Farma

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolak ukur dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT Bio Farma?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bio Farma?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma?

## **2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017:3) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

### **2.2 Kinerja Karyawan dan Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2014:269) bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dalam penelitian ini dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Penggunaan Waktu,
4. Kerjasama

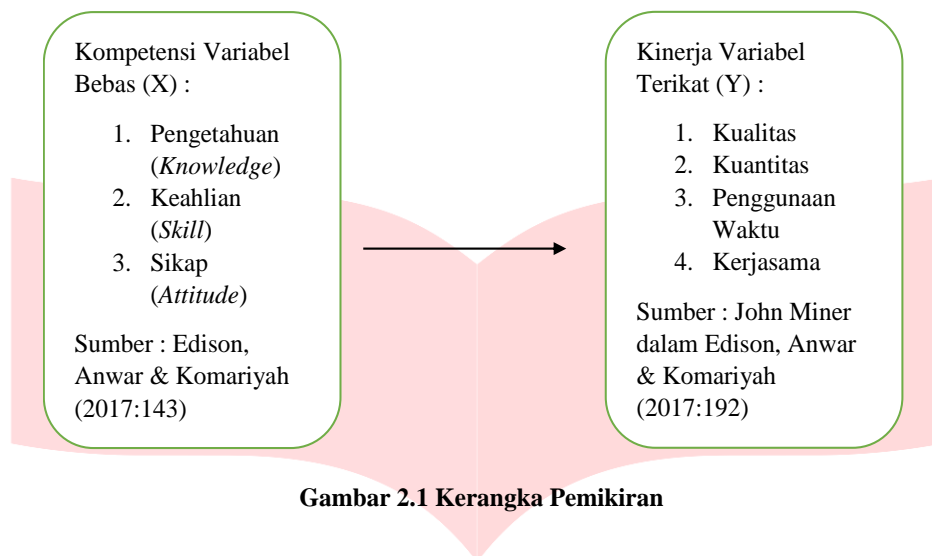
### **2.3 Kompetensi dan Dimensi Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas , mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.. Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi yang ada pada penelitian ini:

1. Pengetahuan,
2. Keahlian,
3. Sikap.

### **2.4 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:297) menyatakan bahwa keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam organisasi. Kompetensi di percaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian yaitu “Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pemasaran PT Bio Farma”.

**3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kasual adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**4.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kompetensi (X) adalah 77,73% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (X) adalah 73,60% yang termasuk dal kategori “baik”.

**4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 76 Karyawan di Unit Pemasaran PT. Bio Farma

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.929	.383				2.427	.018		
Var_X	.731	.092	.695	7.970	.000	.695	.695	.695	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Var\_Y

Dari *output software* SPSS 24 pada Tabel 4.14 di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.929 + 0,731 X$$

Nilai konstanta  $a$  memiliki arti bahwa kompetensi ( $X$ ) bernilai nol atau Kinerja karyawan ( $Y$ ) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, maka rata-rata Kinerja Pegawai bernilai 0.929. Sedangkan koefisien regresi  $b$  memiliki arti bahwa jika variabel Kompetensi ( $X$ ) meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,731.

#### 4.3 Uji Hipotesis

Melalui perhitungan statistic menggunakan Software SPSS 22.0, menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi variable Kompetensi, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung ( $7,970$ )  $\geq$  ttabel ( $1,995$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada Unit Pemasaran PT Bio Farma. Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa dengan adanya Kompetensi yang baik maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

#### 4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, digunakan Analisis Korelasi Pearson. Berikut ini pada Tabel 4.12 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 22 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.475	.37665	.483	63.520	1	68	.000	1.765

a. Predictors: (Constant), Var\_X

b. Dependent Variable: Var\_Y

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 48,3% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Unit Pemasaran PT Bio Farma, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, variabel kompetensi secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Unit Pemasaran PT. Bio Farma, serta variabel kompetensi berkontribusi sebesar 48,3%.

**Daftar Pustaka**

- [1] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Rafika aditama.
- [2] Priansa, D. J., & Suwatno. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [3] Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [4] Edison, Anwar, E. Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.