J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Efek Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Achmad Syahlani[1], Desy Setyorini[2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
E-mail: achmad.acy@bsi.ac.id

Article History:
Received: 04 Desember 2024
Revised: 21 Desember 2024
Accepted: 23 Desember 2024

Keywords: *Employee, Work Performance, Competence*

Abstract: *One of the factor that can affect employee performance is the competence of the employee. The purpose of this study is to test the significance of the relationship and to form and test the linearity and significance of the linear regression equation between competence and employee performance. The study was conduct at Cipto Mangunkusumo Kencana Hospital, Jakarta, the population of this study was all of its employees. From this population, a sample of 49 employees was taken using a simple random sampling technique. This study used a causal survey method. The research data were collected through a research instrument in the form of a questionnaire with a 5-level Likert scale, then processed and analyzed using regression analysis techniques and linear correlation using the SPSS program. The results of this study indicate that there is a positive relationship between competence and employee performance, which can be formed in a significant linear regression equation to state the relationship*

PENDAHULUAN

Organisasi tidak hanya perlu memiliki kinerja yang baik, tetapi juga harus mampu menunjukkan pencapaian kerja yang unggul sebagai bukti keberhasilannya. Pencapaian kerja yang unggul mencerminkan efektivitas organisasi dalam menjalankan strategi, menyelesaikan tugas, dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini juga berperan penting dalam membangun kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Dengan demikian, kombinasi antara kinerja yang konsisten dan pencapaian yang terlihat nyata akan memperkuat posisi organisasi dalam persaingan serta mendukung keberlanjutan operasionalnya di masa mendatang. Sunyoto (2015) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, tanggung jawab, penghargaan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap tugas-tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis,

mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian kompensasi yang adil, pengembangan karier, pengakuan atas kinerja, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan mendukung kepuasan kerja pegawai, organisasi tidak hanya meningkatkan prestasi kerja individu, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jimad (2021) bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, peran aktif tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaian tugas sangat menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi, tanpa adanya peranan karyawan atau tenaga kerja, teknologi tercanggih sekalipun tidak akan memiliki fungsi ataupun tidak berguna sama sekali (Larasati, 2018). Karyawan dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah hasil dari prestasi kerja para karyawan dalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, maka diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruhangsung atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan,keterampilan dan kemampuan. Kompetensi yang dimiliki karyawan juga penting bagi peningkatan prestasi kerja. Kompetensi merupakan kelebihan baik dari segi kemampuan, kreatifitas, pengetahuan maupun pengalaman yang membuat seorang karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Tanjung, 2013). Meningkatkan kompetensi karyawan menjadi salah satu perhatian bagi pimpinan atau perusahaan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Terdapat beberapa indicator pada kompetensi antara lain mampu memecahkah masalah, keterampilan sosial, keterampilan teknis, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja serta mematuhi peraturan (Hutapea, 2014)

Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercaya sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2018). Penelitian Aprilda (2012) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara variabel terikat (Y), yaitu Prestasi Kerja Karyawan, dengan variabel bebas (X), yaitu Kompetensi.

Penelitian dilakukan di rumah sakit Cipto Mangunkusumo Kencana Jakarta, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawannya. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 49 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Data penelitian dijaring melalui instrumen penelitian berupa seperangkat kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan, mulai dari Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, hingga Sangat Tidak Setuju. Data yang terjaring diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas.

Proses analisis data diawali dengan uji normalitas data terlebih dahulu. Dalam uji normalitas data tersebut, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z dengan mengunakan program SPSS, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Asymp.Sig.* (2-*tailed*) > 0,01 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *Asymp.Sig.* (2-*tailed*) < 0,01 maka data tidak berdistribusi normal.

Setelah teruji normalitasnya, kemudian data dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji linieritas dan signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara Prestasi Kerja Karyawan (X) dengan Kompetensi (Y), dengan mengunakan program SPSS, yang terdiri dari:

1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi
   Koefisien korelasi yang digunakan adalah Pearson Correlation dengan kriteria pengujian signifikansinya sebagai berikut:
   a. Jika nilai *Sig*. (2-*tailed*) > 0,01 maka koefisien korelasi tidak signifikan.
   b. Jika nilai *Sig*. (2-*tailed*) < 0,01 maka koefisien korelasi signifikan.
2. Membentuk Persamaan Regresi
   Persamaan regresi yang akan dibentuk adalah Y = a + bX dengan X adalah kompensasi dan Y adalah kepuasan kerja, sedangkan nilai konstanta a dan koefisien regresi b akan diperoleh dari output program SPSS.
3. Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X
   Dalam pengujian tersebut digunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
   a. Jika nilai *Sig*.(*Deviation from Linearity*) > 0,01 maka persamaan regresi Y atas X linier.
   b. Jika nilai *Sig*.(*Deviation from Linearity*) < 0,01 maka persamaan regresi Y atas X tidak linier.
4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi
   Dalam pengujian tersebut digunakan uji F (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
   a. Jika nilai *Sig*. > 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk tidak signifikan.
   b. Jika nilai *Sig*. < 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

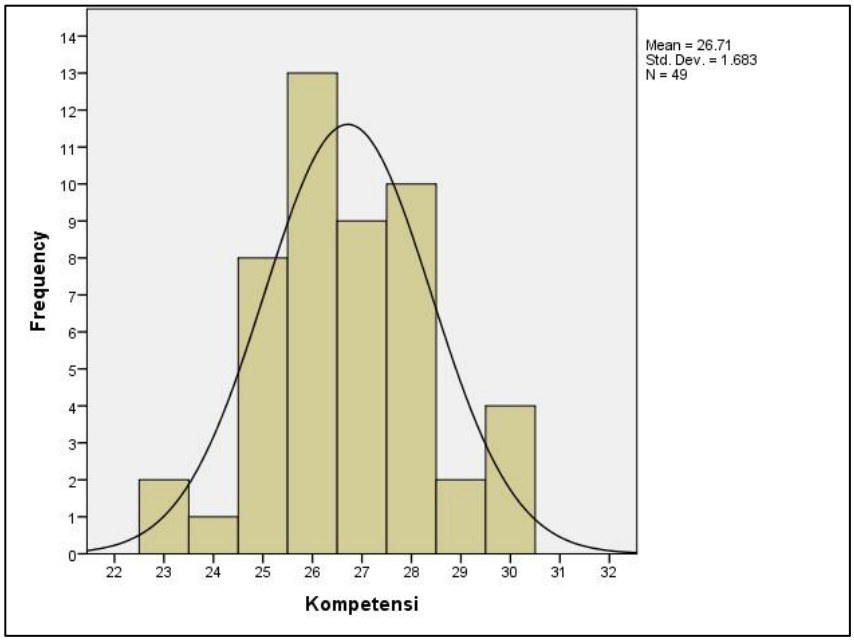
Deskripsi data X (Kompetensi) dan Y (Prestasi Kerja Karyawan) dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, Gambar 1, dan Gambar 2 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data X

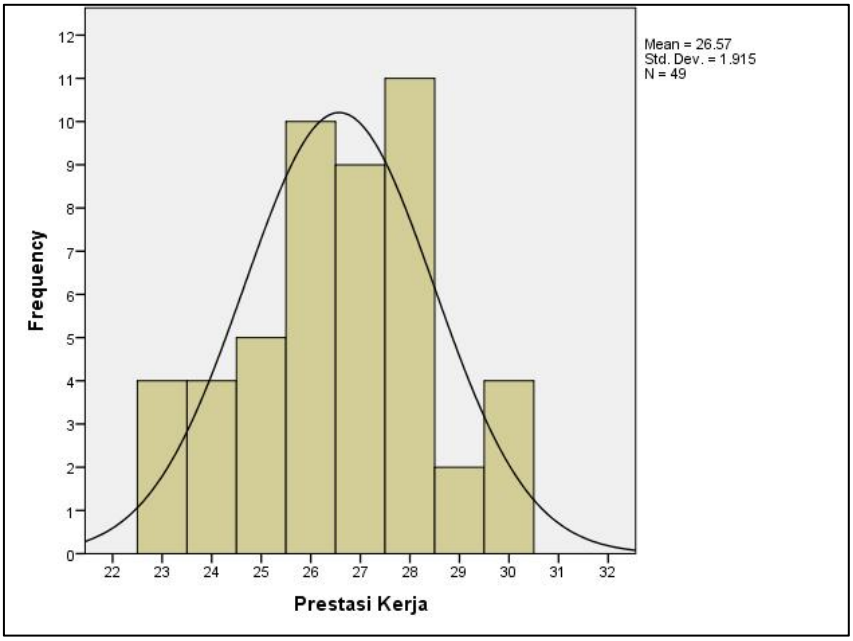
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.1	4.1	4.1
	24	1	2.0	2.0	6.1
	25	8	16.3	16.3	22.4
	26	13	26.5	26.5	49.0
	27	9	18.4	18.4	67.3
	28	10	20.4	20.4	87.8
	29	2	4.1	4.1	91.8
	30	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Tabel 2.Distribusi Frekuensi Data Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	4	8.2	8.2	8.2
	24	4	8.2	8.2	16.3
	25	5	10.2	10.2	26.5
	26	10	20.4	20.4	46.9
	27	9	18.4	18.4	65.3
	28	11	22.4	22.4	87.8
	29	2	4.1	4.1	91.8
	30	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	



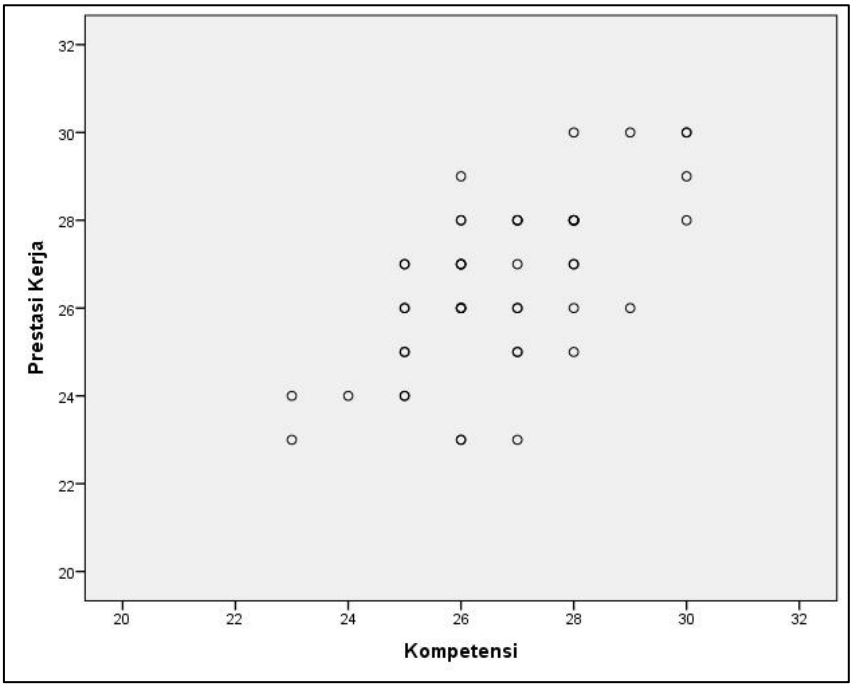
Gambar 1. Histogram Data X



Gambar 2. Histogram Data Y

B. Diagram Pencar

Diagram pencar dari data X (Kompetensi) dan Y (Prestasi Kerja Karyawan) dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Diagram Pencar Data

Dari diagram pencar pada Gambar 3 dapat terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Prestasi Kerja Karyawan yang akan dibuktikan melalui uji signifikansi koefisien korelasi (Pearson Correlation).

C. Pengujian Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z, dengan mengunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Data

		Kompetensi	Prestasi Kerja
N		49	49
Normal Parameters[a,b]	Mean	26.71	26.57
	Std. Deviation	1.683	1.915
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.119
	Positive	.154	.105
	Negative	-.111	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.079	.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195	.490

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov Z pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) untuk variabel Kompetensi sebesar 0,195 dan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,490, lebih besar dari 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan, baik data variabel Kompetensi maupun Prestasi Kerja Karyawan, kedua-duanya berdistribusi normal.

D. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi

Hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi (Pearson Correlation) antara Kompetensi dengan Prestasi Kerja Karyawan, dengan mengunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi

		Kompetensi	Prestasi Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Dari hasil pengujian signifikansi koefisien korelasi (Pearson Correlation) pada Tabel 4, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi dengan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,640 adalah signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara Kompetensi dengan Prestasi Kerja Karyawan.

E. Persamaan Regresi

Output program SPSS untuk membentuk persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.125	3.413		2.088	.042
	Kompetensi	.728	.128	.640	5.709	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil output program SPSS pada Tabel 5, diperoleh nilai konstanta a (Constant) sebesar 7,125 dan koefisien regresi b (Kompetensi) sebesar 0,728 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 7,125 + 0,728X.

F. Pengujian Linieritas Persamaan Regresi

Hasil pengujian linieritas persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi dengan mengunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Linieritas Persamaan Regresi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	77.618	7	11.088	4.621	.001
		Linearity	72.066	1	72.066	30.033	.000
		Deviation from Linearity	5.551	6	.925	.386	.884
	Within Groups		98.382	41	2.400		
	Total		176.000	48			

Dari hasil pengujian linieritas persamaan regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai Sig. pada baris Deviation from Linearity = 0,884 > 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi adalah persamaan regresi linier.

G. Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil pengujian signifikansi persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi dengan mengunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut ini.

Tabel 7. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.066	1	72.066	32.589	.000[b]
	Residual	103.934	47	2.211		
	Total	176.000	48			

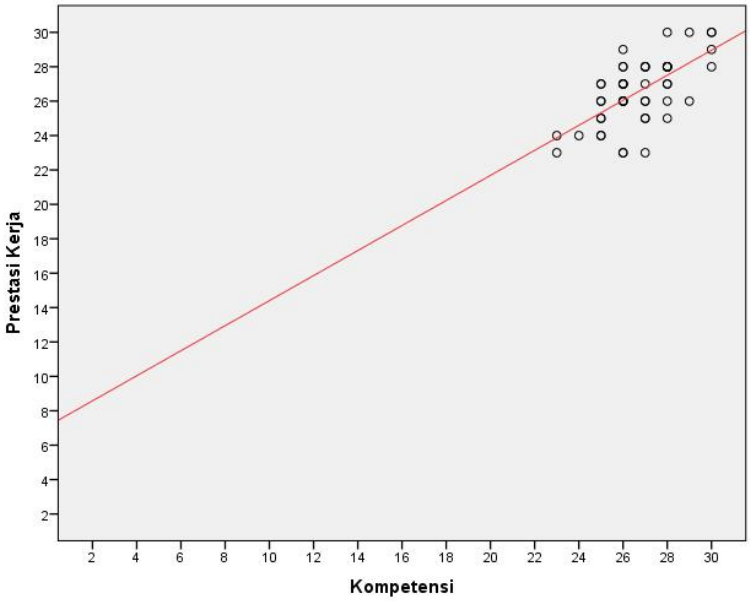
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dari hasil pengujian signifikansi persamaan regresi pada Tabel 7, diperoleh nilai Sig. = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier yang terbentuk, yaitu Y = 7,125 + 0,728X adalah persamaan regresi linier yang signifikan untuk menyatakan hubungan linier antara Kompetensi (X) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H. Kurva Persamaan Regresi

Kurva dari persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi yang terbentuk dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Kurva Persamaan Regresi

Dari Gambar 4, terlihat bahwa bentuk kurva dari persamaan regresi Prestasi Kerja Karyawan atas Kompetensi yang terbentuk merupakan kurva linier dimana titik-titik pasangan (x,y) yang berasal dari data penilitian, bertebaran di sekitar kurva linier tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan prestasi kerja karyawan rumah sakit Cipto Mangunkusumo Kencana Jakarta, yang dapat dibentuk dalam suatu persamaan regresi linier yang signifikan untuk menyatakan hubungan tersebut. Oleh karena itu, pihak rumah sakit Cipto Mangunkusumo Kencana Jakarta hendaknya menyadari akan pentingnya faktor kompetensi karyawan yang mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan tersebut dan berupaya untuk meningkatkan kompetensi karyawannya dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya. Simpulan tersebut hanya berlaku di rumah sakit Cipto Mangunkusumo Kencana Jakarta, sedangkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan secara lebih luas, hendaknya dilakukan penelitian di berbagai lokasi dan dengan populasi penelitian yang lebih besar/luas.'

DAFTAR PUSTAKA

Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1.

Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). Journal Administrasi Publik, 3.

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 55-62.

Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. Manajemen dan Kewirausahaan, 8(1), 23-37.

Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121-130.

Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jurnal eBA, 5(1).

Hadiwijaya, H., & Hanafie, A. (2016). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 14(3), 407-418.

Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 6(1), 9-15.

Hutapea. (2014). Kompetensi Plus. In Kompetensi Plus (p. 106). PT Gramedia Pustaka Utama.

Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 111-119.

Jimad. (2021). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. Jurnal Bisnis & Manajemen, 7, 155–166.

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 29-38.

Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 7). Deepublish.

Rivai. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.

Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.

Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia (1st ed., p. 18). CAPS.

Tanjung. (2013). Manajemen Operasi. In Manajemen Operasi (p. 6). Grasindo.