

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA**

**Ade Muslimat**

**Universitas Serang Raya, Kota Serang, Banten, Indonesia  
\*ademuslimatmufrodi@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 8,881 + 0,865X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of competence on employee performance at PT. Gramedia in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the competency variable obtained an average score of 3,416 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.842 with good criteria. Competence has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8.881 + 0.865X$ , and the correlation coefficient value 0.781 or has a strong level of relationship with a determination value of 61.0%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords: Competence, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan per usahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada kinerjanya. Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan kinerja perusahaan dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana kinerja individu merupakan ukuran dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Kinerja kerja merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk persoalan- persoalan yang berhubungan dengan Dunia industri. Salah satu industri di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah industri media cetak. Permasalahan yang menimpa industri media cetak saat ini diantaranya adalah perang harga pada bidang sirkulasi dan iklan. Hampir semua koran harian besar melakukan jual rugi. Dampak jual rugi yang dilakukan oleh industri surat kabar yang sudah mapan dianggap sebagai penghalang masuknya pemain baru dalam industri koran.

Selain dari perang harga pada bidang sirkulasi dan iklan, salah satu yang menjadi tantangan bagi industri media cetak saat ini adalah melesatnya peran teknologi informasi, khususnya internet sebagai sarana pemenuhan kebutuhan informasi masyarakat. Saat ini tingkat pembaca media cetak terus menurun. Anak muda sudah tidak lagi membaca koran dikarenakan makin banyak situs berita independen yang berdiri sendiri dan tidak terkait dengan media cetak, seperti detik.com, Vivanews.com atau Inilah.com dan hampir semua media cetak juga menyiapkan versi digital mereka. Inilah yang menyebabkan tingkat pembaca berita di media cetak turun, karena mereka lebih memilih media online sebagai media untuk mendapatkan berbagai macam informasi.

Agar mampu ber tahan di tengah tantangan dan perubahan, perusahaan media cetak harus mampu meningkatkan keahlian mereka demi membantu masyarakat yang membutuhkan layanan informasi yang diinginkan. Selain itu hal yang paling penting adalah perusahaan media cetak harus mengubah cara kerja mereka selama ini. Selain itu, industri media merupakan “human intensive industry” yaitu sebuah industri, dimana mesin utamanya adalah manusia. Sehingga apabila sumber daya manusia yang ada dalam industri ini semakin rendah kualitasnya, tentu saja secara keseluruhan kualitas industri ini beserta produk-produknya akan semakin menurun pula. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan media cetak harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas, baik dalam kompetensi yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif berupa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Becker, Huselid dan Ulrich (2001) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja kerja karyawan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompetensi pada PT. Gramedia di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi kompetensi pada PT. Gramedia di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi**

Menurut pendapat Wibowo (2019:324), mengemukakan “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

### **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden PT. Gramedia di Jakarta

### **2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### **4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya

sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X)	96	28	44	34.16	3.894
Kinerja Karyawan (Y)	96	29	49	38.42	4.313
Valid N (listwise)	96				

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,416 dengan standar deviasi 3,894. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,842 dengan standar deviasi 4,313. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

## 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.881	2.454		3.619	.000
	Kompetensi (X)	.865	.071	.781	12.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,881 + 0,865X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,881 diartikan jika kompetensi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 8,881 point.
- 2) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,865, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,865 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,865 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations <sup>b</sup>			
		Kompetensi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X)	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,781 artinya kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.605	2.710

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,610 artinya kompetensi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.881	2.454		3.619	.000
	Kompetensi (X)	.865	.071	.781	12.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,113 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kompetensi**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kompetensi diperoleh *rating score* sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,842 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,881 + 0,865X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t

tabel atau ( $12,113 > 1,986$ ). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. Variabel kompetensi diperoleh *rating score* sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,842 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,881 + 0,865X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $12,113 > 1,986$ ).

### 2. Saran

- a. Perusahaan harus meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara periodik agar karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik lagi
- b. Perusahaan harus membuat program pengembangan karir guna membantu karyawan dalam mencapai keinginan yang diharapkan terkait dengan bidang pekerjaannya.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengembangan karir yang lebih intens lagi.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 189-211.
- Ilham, D. (2014). *Implementasi Nilai-Nilai Keagamaan pada Mata Pelajaran Umum dalam Upaya Peningkatan Akhlak Peserta Didik di MAN Malili Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, STAIN/IAIN Palopo).
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mogi, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Hasil Belajar Siswa Sma Tunas Indonesia Bintaro. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- 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.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207-226.
- 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.