

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP SENDANG ARTHA MANDIRI DI KECAMATAN WUNGU KABUPATEN MADIUN

Acnes Windri Astuti

Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI MADIUN

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi baik secara bersama-sama atau secara independen dari kinerja karyawan di KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Madiun. Determinasi sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh 36 karyawan yang bekerja di kantor pusat musim semi KSP Artha Mandiri. Data koleksi menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik korelasi *Product Moment* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis ini menggunakan uji r, uji F dan t test. r_{hitung} diketahui bahwa nilai 0,760 sedangkan nilai r_{tabel} di $N = 36$ adalah 0,329. Ini berarti bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,660 \geq 0,404$). Dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan dengan kompetensi kinerja karyawan di KSP Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Madiun. Di sisi lain, jika dilihat dari nilai Sig_{hit} 0,000 dan Sig_{prob} besarnya 0,05. Ini berarti bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($46,466 \geq 4,13$) atau $Sig_{hit} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti bahwa tidak ada kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan pada musim semi KSP Artha Mandiri Kabupaten Wungu dari 6,817 dengan sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tab} pada tingkat nyata 0,05 dengan 2,03. Hal ini dapat dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 2,03$) atau $sig_{hit} < sig_{prob}$ ($0,000 < 0,05$) situasi ini dapat dikatakan tidak berbeda dari efek pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada musim semi KSP Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Madiun. R_2 dari 0577, hasil penelitian menunjukkan bahwa 57,70% dari karyawan variabel kinerja kompetensi, sedangkan sisanya 42,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan maupun badan usaha untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan eksistensinya agar dapat bertahan dalam kondisi apapun termasuk krisis ekonomi. Globalisasi yang terjadi di dunia berdampak pada perkembangan kemajuan dunia usaha dalam negeri, baik yang dilakukan pemerintah maupun pihak swasta. Dengan semakin banyak bermunculan perusahaan maupun badan usaha maka secara tidak langsung akan mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan.

Agar perusahaan dapat tetap bertahan, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Namun yang menjadi kendala adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dirasa masih sangat sulit, apalagi belakangan ini banyak permasalahan mengenai atasan yang memasukkan karyawan karena masih adanya hubungan saudara atau kerabat, tanpa mempedulikan apakah karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Padahal setiap orang berhak untuk memper-

oleh kesempatan yang sama, akan tetapi seleksi dalam penerimaan karyawan terkadang hanya bersifat formalitas agar sesuai prosedur yang berlaku.

Apabila hal tersebut terus berlangsung, tentu saja akan berakibat buruk pada perusahaan di masa yang akan datang. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki kompetensi di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya guna memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2010:3) 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. Sedangkan menurut McAshan (1981) dalam Edi Sutrisno (2009:203) kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Abdullah (2002) dalam konteks manajemen belakangan ini istilah kompetensi SDM merupakan suatu kajian yang sangat menarik dan diminati para ilmuwan dan praktisi untuk didiskusikan secara intens di berbagai forum ilmiah (Edy Sutrisno:2009). Selain itu Lile & Signe Spencer bersama David McClelland dalam Prabu Mangkunegara (2005:113) berpendapat bahwa profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer, dan karyawan pada perusahaan masa depan yang semakin kompetitif.

Meskipun suatu perusahaan memiliki kondisi keuangan yang baik, sarana prasarana yang memadai, serta didukung dengan teknologi yang tinggi tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat mengaplikasikan semua itu dengan efektif dan efisien serta kompeten dalam bidangnya maka semua aktivitas perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggung jawab dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. (Edy Sutrisno:2009).

Setiap perusahaan maupun badan usaha selalu berupaya untuk tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka kinerja dari karyawan harus sesuai dengan harapan perusahaan sebab, kinerja inilah yang nantinya akan mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja 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. (Moehariono,2010:60).

Kinerja dipandang sebagai proses tentang bagaimana suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja dalam suatu perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, mulai dari unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja dari setiap kegiatan atau aktivitas karyawan merupakan kunci tercapainya produktivitas karena kinerja merupakan hasil yang diperoleh melalui kerja keras sumber daya manusia secara bersama-sama dalam organisasi untuk memperoleh hasil akhir yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2005:13) adalah faktor kemampuan

dan faktor motivasi yang merumuskan bahwa:

1) Faktor Kompetensi/Kemampuan

Secara psikologis faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Di lain pihak menurut Wibowo, (2007: 87) adalah sebagai berikut : 1) Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap. 2) Gaya kerja, Kepribadian, Kepentingan/Minat, Kepercayaan dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2005:13) pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah kompetensi. Kompetensi memiliki pengaruh yang besar dalam memperoleh kinerja yang optimal seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2009:304) dimana kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Kinerja sebagai hasil dari kegiatan

unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan sangat ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan salah satunya adalah kompetensi. Menurut Spencer (dalam Moehersono, 2010:8) hubungan antara kompe perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. *Deviansinya* ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Untuk dapat bersaing dan tetap dapat mempertahankan eksistensi perusahaan maka tidak akan terlepas dari peran karyawan yang bekerja di dalamnya. Peneliti ingin mengetahui seberapa jauh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan cara melihat dari sudut kompetensi dan akan mencerminkan kinerja karyawan KSP Sendang Artha Mandiri dalam mewujudkan tujuan KSP agar tetap dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Dalam mewujudkan hal tersebut, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, dan semua itu tergantung dari karyawan yang bekerja di dalamnya. Hal ini dikarenakan, kinerja dari seorang karyawan merupakan penentu keberhasilan dari perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi adalah dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dan didukung oleh faktor lain yang berkaitan. Seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:204) Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di KSP Sendang Artha Mandiri Kecamatan

Wungu Kabupaten Madiun. KSP Sendang Artha Mandiri beralamatkan di Jl. Raya Dungus Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dengan subyek berupa: individu, organisasi, industri dan lain sebagainya. (Gabriel Amin Silalahi, 2003:55). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, menurut I Made Wirartha, (2006: 140). Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang didasari oleh falsafah positivisme yaitu ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati terukur, menggunakan logika matematika dan membuat generalisasi merata. Metode tersebut digunakan untuk meneliti populasi, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat Kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Sedarmayanti, 2011: 225).
2. Variabel Terikat (Y) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan Periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (A.A. Prabu Mangkunegara 2005:9).

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua sampel dijadikan sebagai populasi penelitian, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat KSP

Sendang Artha Mandiri yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono, 2008:68). Hal ini berarti sampel yang digunakan obyek penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan KSP Sendang Artha Mandiri. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya, sedangkan data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. (Soeratno dan Lincoln Arsyad, 2003:76). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Jumlah soal dalam angket ini adalah 30 soal yang terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti. 15 soal untuk variabel kompetensi (X) dan 15 soal untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert, menurut Suntuk mencapai hasil kerjt digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini sudah ditentukan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang dapat digunakan dalam penelitian, dalam hal ini data-data terkait dengan inforalamnya. Hal ini dikarenakan meliputi nama, jenis kelamin, usia, alamat, latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, sudah berapa lama bekerja, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan profil KSP Sendang Artha Mandiri.

3. Wawancara

Metode ini digunakan sebagai peleng-

kap dan kroscek apabila terhadap data dokumentasi yang didapat.

HASIL PENELITIAN

Variabel Kompetensi

Deskripsi dari variabel kompetensi dengan jumlah data (N) sebanyak 36 memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Total skor sebesar 2338; (b) Nilai mean sebesar 64,97; (c) Nilai median sebesar 67,00; (d) Nilai modus sebesar 67; (e) Standar deviasi sebesar 5,529; (f) Nilai minimum sebesar 52 (g) Nilai maksimum sebesar 75.

Dari hasil analisis deskriptif kompetensi di atas dapat diketahui hasil analisis kuesioner dari 36 karyawan yang nilainya di atas rata-rata sejumlah 28 orang atau 80,55%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan pada Km memperoleh kinerja yai di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun adalah baik, karena 28 orang atau 80,55% berada di atas nilai rata-rata.

Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi dari variabel kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 36 memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Total skor sebesar 2283; (b) Nilai mean sebesar 63,42; (c) Nilai median sebesar 65,00; (d) Nilai modus sebesar 66; (e) Standar deviasi sebesar 5,056; (f) Nilai minimum sebesar 51 (g) Nilai maksimum sebesar 70.

Dari hasil analisis deskriptif kinerja karyawan di atas dapat diketahui hasil analisis kuesioner dari 36 karyawan yang nilainya di atas rata-rata sejumlah 28 orang atau 77,78%. Sedangkan yang berada di bawah nilai rata-rata seba karyawan KSP Sendan%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun adalah baik, karena 28 orang atau 77,78% berada di atas nilai rata-rata.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa

semua item soal dalam angket tersebut valid. Item soal dalam angket dinyatakan valid karena r_{xy} lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,329. Oleh karena itu soal untuk instrumen variabel kompetensi dan kinerja karyawan dapat dipercaya.

Hasil uji Reliabilitas Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus Crobach's Alpha. Dalam penelitian ini didapat hasil uji reliabilitas terhadap angket kompetensi dan kinerja karyawan diperoleh nilai Crobach's Alpha masing-masing sebesar 0,875 dan 0,826. Karena nilai Crobach's Alpha terdiri dari 0,7 dapat disimpulkan bahwa data dari angket kompetensi dan kinerja karyawan dapat diterima dan reliabel. Oleh karena itu angket kompetensi dan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai alat pengambilan data dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Adakah pengaruh kompetensi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri.

1. Uji F/Uji Fisher/Uji Keseluruhan

Uji Fisher dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan varian kompetensi terhadap kal dalam angket dinyatSP Sendang Artha Mandiri.

Nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan nilai Sig_{prob} besarnya 0,05. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,466 > 4,13$) atau $Sig_{hit} < Sig_{prob}$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya kompeten dalam bidangnyansi terhadap kinerja karik, karena 28 orang ataug Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

2. Uji t/Uji Beda Pengaruh

Regresi

Uji t dilakukan untuk mencari beda pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diolah diperoleh persamaan garis regresi dengan hasil $Y =$

19,243 + 0,679X, artinya apabila kompetensi karyawan ditingkatkan dengan 1%, akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,679%, apabila faktor yang lainnya dianggap konstan.

Selain itu perolehan nilai t sebesar 6,817 dengan sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tab} pada taraf nyata 0,05 sebesar 2,03. Hal ini dapat dikatakan $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ (6,817 > 2,03) atau $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{sig}_{\text{prob}}$ (0,000 < 0,05) keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

Di lain pihak apabila dilihat dari nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan nilai Sig_{prob} besarnya 0,05. Hal ini berarti bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (46,466 > 4,13) atau $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$ (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

Dari hasil analisis yang digunakan dalam uji t diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 19,243 + 0,679X$, artinya ner dari 36 karyawan yanawan ditingkatkan dengan 1%, akan terjadi kenaikan kinerja karyawan besar 51 (g) Nilai maksima faktor yang lainnya dianggap konstan.

Selain diperoleh persamaan regresi diperoleh nilai t sebesar 6,817 dengan sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tab} pada taraf nyata 0,05 sebesar 2,03. Hal ini dapat dikatakan $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ (6,817 > 2,03) atau $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{sig}_{\text{prob}}$ (0,000 < 0,05) keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan kompetensi yang baik dan stabil, dapat mendorong bertambahnya kinerja karyawan.

alam organisasi, mulai dari unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja uat uji korelasi, uji Fisher dan uji t, dalam pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pembahasan Uji Fisher

Dalam uji Fisher didapatkan nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan nilai Sig_{prob} besarnya 0,05. Hal ini berarti bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (46,466 > 4,13) atau $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{Sig}_{\text{prob}}$ (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

2. Pembahasan Uji t

$Y = 19,243 + 0,679X$, persamaan regresi h besar dari r tabel pada t 817 dengan sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tab} pada taraf nyata 0,05 sebesar 2,03. Hal ini dapat dikatakan $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ (6,817 > 2,03) atau $\text{Sig}_{\text{hit}} < \text{sig}_{\text{prob}}$ (0,000 < 0,05) keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

Kompetensi merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja karyawan, hal ini sebagaimana dikatakan oleh Edy Sutrisno, (2009: 204) Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka an kinerja karyawan daryawan/ organisasi.

Suatu penelitian akan relevan apabila didukung oleh hasil penelitian orang lain dengan variabel yang hampir sama. Ada penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai garuh kompetensi terhaan ini. Penelitian yang ditulis Dwi Prasetyo tahun 2011 6,817 dengan sig sebesar 0h Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sraya, Tbk di Surabaya”.

Hasil dari penelitian yang ditulis dalam abstrak tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja, sedang-kan faktor Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan di KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerjanya akan semakin optimal.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang berada di KSP Sendang Artha Mandiri adalah baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis 36 karyawan bahwa hasil kuesioner yang nilainya di atas rata-rata sejumlah 28 orang atau 80,55%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yaitu dengan jumlah data (N) sebanyak 36 memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Total skor sebesar 23,38; (b) Nilai mean sebesar 64,97; (c) Nilai median sebesar 67,00; (d) Nilai modus sebesar 67; (e) Standar deviasi sebesar 5,529; (f) Nilai minimum sebesar 52 (g) Nilai maksimum sebesar 75. Keadaan tersebut nampak dari indikator kompetensi, di antaranya:
 - a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan memiliki peranan yang penting untuk menunjang kinerja dari seorang karyawan dan dapat diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, dan lain sebagainya hal ini dilihat dari karyawan yang sebagian besar berpendidikan S1.
 - b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh karyawan, dilihat dari karyawan yang memahami posisi

atan Wungu Kabupaten Ma dan dapat menempatkan diri dengan baik.

engaruh antara variabel ku sesuatu yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan posisinya.

d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psi) Peningkatan kompetenslam diri seseorang. Karyawan sadar akan batasan dan etika yang berlaku sehingga menjunjung tinggi hal tersebut.

e. Sikap (*Attitude*), adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Hal ini terbukti dengan sikap seluruh karyawan yang ramah-tamah, sopan dan saling menghargai baik antara sesama karyawan maupun kepada para anggota koperasi yang datang.

f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Perbuatan yang dapat membawa organisasi menjadi lebih baik dan mencapai tujuan tergambar pada saat karyawan mempersiapkan diri dalam memulai pekerjaan di pagi hari dengan melaporkan apa yang telah terjadi dan apa yang nantinya akan dilakukan pada saat *breafing* di pagi hari.

2. Kinerja Karyawan yang berada di KSP Sendang Artha Mandiri adalah baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis 36 karyawan bahwa hasil kuesioner yang nilainya di atas rata-rata sejumlah 28 orang atau 77,78%. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu (N) sebanyak 36 memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Total skor sebesar 22,83; (b) Nilai mean sebesar 63,42; (c) Nilai median sebesar 65,00; (d) Nilai modus sebesar 66; (e) Standar deviasi sebesar 5,056; (f) Nilai minimum sebesar 51 (g) Nilai maksimum sebesar 70.

Keadaan tersebut terbukti dari indikator kinerja karyawan, di antaranya:

- a. Kualitas Kerja, semakin tinggi kemampuan seorang karyawan maka dapat menunjang kualitas dari pekerjaan yang akan dilaksanakan.
 - b. Kerjasama, karyawan KSP Sendang Artha mandiri memiliki jalinan kerjasama yang sangat baik hal ini dapat dibuktikan pada saat *breafing* di pagi hari. Mereka saling bekerja sama untuk membersihkan dan mempersiapkan Koperasi sebelum para anggota datang.
 - c. Inisiatif, perlu adanya inisiatif karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada agar permasalahan yang ada dapat segera tertangani dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan lain.
 - d. Tanggung jawab, tanggung jawab dari masing-masing sektor sangat penting, sebab hal ini berkaitan dengan keberlangsungan Koperasi. Karyawan dibagi menjadi beberapa bagian yang menangani dan bertanggung jawab wilayahnya masing-masing dengan tetap melaporkan secara berkala kepada manajer pada saat *breafing* pagi.
 - e. Disiplin, kedisiplinan tercipta manakala setiap karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan dimana setiap pagi pukul 06.30 wib para karyawan harus sudah berada di tempat kerja untuk mempersiapkan diri masing-masing untuk kemudian melaksanakan *breafing* maupun rapat bersama dengan manajer.
3. Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandirkriptif yaitu (N) sebanyakupaten Madiun. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil analisis regresi yang memuat uji korelasi, uji F, dan uji t sebagai berikut :
- a. Dari hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,660 \geq 0,404$) atau dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan kompetensi dengan kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.
 - b. Sedangkan apabila dilihat dari determinasi atau sumbangan variabel X terhadap Y yang dilihat dari nilai R_2 . Diperoleh nilai R_2 sebesar 0,577, artinya sumbangan kompetensi (X) terhadap kinya produktivitas karena 57,70%, sedangkan sisanya yang 42,30% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
 - c. Selanjutnya dari hasil analisis data yang telah dilakukan untuk uji Fisher diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46,466 sedangkan nilai F_{tabel} dengan DF 1 dan residu 34 sebesar 4,13. Di lain pihak apabila dilihat dari nilai Sig_{hit} sebesar 0,000 dan nilai Sig_{prob} besarnya 0,05. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,466 > 4,13$) atau $Sig_{hit} < Sig_{prob}$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.
 - d. Lebih lanjut diperoleh persamaan regresi diperoleh nilai t sebesar 6,817 dengan sig sebesar 0,000, sedangkan t_{tab} pada taraf nyata 0,05 sebesar 2,03. Hal ini dapat dikatakan $t_{hit} > t_{tab}$ ($6,817 > 2,03$) atau $Sig_{hit} < Sig_{prob}$ ($0,000 < 0,05$) keadaan ini dapat dikatakan ada beda pengaruh—kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sendang Artha Mandiri di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.
 - e. Selain itu apabila dibuat persamaan garis regresi yang dinyatakan dengan $Y = a + bX$, diperoleh hasil $Y = 19,243 + 0,679X$, artinya apabila kompetensi karyaal dalam angket dinyatan 1%, akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 0,679%, apabila faktor yang lainnya dianggap konstan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi KSP Sendang Artha Mandiri
Kompetensi karyawan terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu yang harus dilakukan pihak KSP “Sendang Artha Mandiri” di Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun adalah sebagai berikut:
 - a. Pihak KSP Sendang Artha Mandiri
 - 1) Perlu meningkatkan kompetensi karyawan agar lebih baik lagi dengan memberikan pelatihan dan pengetahuan untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2) Pihak KSP Sendang Artha Mandiri hendaknya selalu mengadakan perbaikan dan peningkatan kompetensi dari karyawannya dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menempuh studi atau mengikuti sekan oleh faktor lain yanggan pekerjaan.
 - b. Pihak karyawan KSP Sendang Artha Mandiri
 - 1) Karyawan perlu menyadari bahwa kinerja yang prima tergantung setiap kompetensi dari setiap karyawan sehingga peningkatan kompetensi perlu dilakukan oleh setiap karyawan agar dapat memperoleh kinerja yang berkualitas.
 - 2) Sebagai seorang karyawan hendaknya benar-benar memahami bahwa kompetensi yang dimiliki merupakan bekal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan sehingga perlu untuk selalu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja mereka semamada, serta didukung dr-tahankan eksistensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2010. *PROSEDUR PENELITIAN Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dharma Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendrojogi. 2004. *KOPERASI: Asas-asas, Teori, dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosiampetensi dengan kinerja V*. Andi Offset.
- IKIP PGRI MADIUN. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Madiun: Press.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Pres.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis banyak 0,679%, apabila flia Indonesia*.
- Moh. Nazir. 2011. *METODE PENELITIAN*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media.
- Prasetyo Dwi. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwkaryawan KSP Sendang*. (Online), (<http://eprints.upnjatim.ac.id/1549/1/file1.pdf>, diunduh pada Rabu 7 Mei 2014 jam 11:53)
- Profil KSP Sendang Artha Mandiri Kecamatan Wungu Kabupaten Madiun.

- Rianse Usman dan Abdi. 2012. *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL dan EKONOMI Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Silalahi Amin Gabriel. 2003. *METODOLOGI PENELITIAN DAN STUDI KASUS*. Sidoarjo: Citra Media.
- Soeratno dan Aryad Lincoln. 2003. *Metodologi Penelitian untuk EKONOMI DAN BISNIS*. Yogyakarta: UPP.
- Sofa Francesco. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono. 2008. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata Syaodih Nana. 2007. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata Syaodih Nana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunarto dan Noor Shahedhy. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UST Yogyakarta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian EKONOMI dan BISNIS*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar Husein. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo Agung Edi. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Jogjakarta: Gava Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, IR. 2001. *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0*. Alfabeta Bandung.