



PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. NUSANTRA PERS
KABUPATEN KEPULAUAN ARU

^{1,2} Universitas Kristen Indonesia
Maluku

Maartje Paais

Korespondensi: 
¹ maartjepaais9@gmail.com

Artikel ini tersedia dalam:
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea>

DOI:10.31955/mea.vol4.iss1.pp180-190

Vol. 3 No. 3 September-Desember
2019

e-ISSN: 2621-5306
p-ISSN: 2541-5255

How to Cite:

Paais, M. (2019). PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. NUSANTRA PERS KABUPATEN KEPULAUAN ARU. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 181-191

Copyright (c) 2019 Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT: *This study aims to analyze the effect of competency factors (knowledge, skills and personal characteristics) on employee performance on the CV. Nusantara Press Aru Islands Regency; and analyze the dominant influence between the competency factor variables (knowledge, skills and personal characteristics) on employee performance on the CV. Archipelago Press Aru Islands Regency. The study population was all employees in the CV. Archipelago Press Aru Islands Regency totaling 60 people. The sampling method uses a census sampling technique, so that in this study the sample was 60 employees at CV Nusantara Press Aru Islands Regency.*

The results showed that simultaneously variables of competency factors (knowledge, skills and personal characteristics) significantly influence employee performance on the CV. Nusantara Press Regency Aru Islands; while partially shows that the knowledge factor variable gives the most dominant influence on employee performance on the CV. Nusantara Press Regency Aru Islands

Keywords: *Competence, Knowledge, Skills, Personal Characteristics, Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya dana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi/perusahaan dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai/karyawan yang berkompoten di bidangnya. Kompetensi pegawai / karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan / keterampilan (skill), sikap (ttitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi / perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai / karyawan yang berprestasi.

Kompetensi merupakan 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 dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Perusahaan membutuhkan tim yang solid untuk menjawab tantangan dunia, namun banyak perusahaan yang tidak memiliki karyawan handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepekaan itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

CV. Nusantara Pers adalah salah satu perusahaan Mutiara yang memiliki kegiatan pembudidayaan, pengelolaan dan pemasaran terhadap komoditi utama Kerang Mutiara dan Ikan Geropak disamping komoditi Budidaya lain. Perusahaan ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi di perusahaan ini yaitu karyawan kurang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan dalam mengerjakan kerambah/rakit cangkang mutiara serta dapat mengoperasikan program-program yang ada pada komputer. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemudian informasi-informasi pekerjaan yang diterima lebih sering menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud dari pada tugas-tugas yang diberikan. Keadaan demikian membuat karyawan salah menerima informasi tugas. Hal tersebut juga membutuhkan waktu yang lama. Terakhir masalah kompetensi terletak pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan budaya perusahaan. Karyawan sering tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga karyawan tidak dapat pulang tepat waktu/lembur.

CV. Nusantara Pers mengklasifikasikan kompetensi menjadi tiga kelompok yaitu kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis. Kompetensi inti adalah pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan seperti kerjasama, tim, orientasi kepuasan Karyawan. Kompetensi manajerial adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya dan mengatur pelaksanaan tugas, seperti pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, kepemimpinan, dan lain-lain. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan yang sangat spesifik dan berhubungan erat dengan jenis pekerjaan seperti perencanaan tambang, analisis finansial, aplikasi komputer, dan lain-lain.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Dharma (2005:99)

kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang berkompetensi.

Dengan semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki karyawan, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan karyawan dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah karyawan yang baru, oleh karena karyawan yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut. Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh factor-faktor kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi) terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dominan dari factor-faktor kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi) terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantra Pers, Kabupaten Kepulauan Aru.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Selanjutnya, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

B. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Murphy dan Cleveland (1995:113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada

tugas atau pekerjaan. Ndraha (1997:112) mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah. Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sastrohadiwiyo (2009:124) kinerja pegawai adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya.

Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

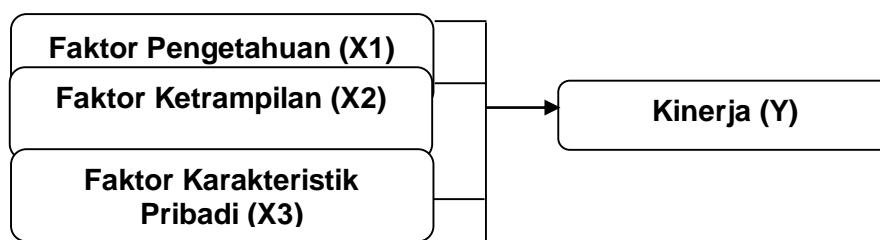
Menurut Simanjuntak (2005:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Rivai dan Basri (2005:14) berpendapat bahwa:

Mencermati berbagai uraian tentang kinerja pegawai di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu ; (1) hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Landasan Teori

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah

1. Diduga bahwa variabel kompetensi yang terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers , Kabupaten Kepulauan Aru
2. Diduga bahwa variabel kompetensi yaitu pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers , Kabupaten Kepulauan Aru

METODE

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang ada, maka jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian dengan menggunakan hipotesis.

A. Klasifikasi Variabel

Variabel Bebas (X) (Faktor – Faktor Kompetensi) terdiri dari :

1. Pengetahuan (X₁)
2. Keterampilan (X₂)
3. Karakteristik Pribadi (X₃)

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan

B. Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini dipengaruhi oleh tiga variable variabel independent (variable bebas) terhadap satu variabel dependent (variable terikat) yaitu :

a. Variabel Independent (Variabel bebas)

1. Pengetahuan (X₁)

Informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh oleh pegawai. Variabel pengetahuan dalam penelitian ini diukur dengan indicator sebagai berikut :

- a. Berpikir Analistis (X_{1.1})
- b. Berpikir Konseptual (X_{1.2})
- c. Pengetahuan Tentang pekerjaan (X_{1.3})

2. Keterampilan (X₂) :

Kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Variabel keterampilan dalam penelitian ini diukur dengan indicator sebagai berikut:

- a. Mencari Informasi (X_{2.1})
- b. Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas (X_{2.2})
- c. Proaktif (X_{2.3})
- d. Kemampuan mempengaruhi (X_{2.4})

3. Karakteristik Pribadi (X₃)

Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. Variabel karakteristik pribadi dalam penelitian ini diukur dengan indicator sebagai berikut:

- a. Pengendalian Diri (X_{3.1})
- b. Fleksibel (X_{3.2})
- c. Komitmen (X_{3.3})

b. Variabel Dependent (Variabel terikat)

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan indicator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab (Y_{1.1})
2. Ketaatan (Y_{1.2})
3. Kerja sama (Y_{1.3})

C. Populasi, Dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2001) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakter tertentu dan sesuai lingkup peneliti CV Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 60 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 60 orang karyawan pada CV Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru.

D. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan karakteristik terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru.

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

- a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi pengetahuan
 b_2 = Koefisien regresi keterampilan
 b_3 = Koefisien regresi karakteristik pribadi
 X_1 = Pengetahuan
 X_2 = Keterampilan
 X_3 = Karakteristik pribadi
e = Kesalahan pengganggu (error)

HASIL PENELITIAN

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1). Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Nilai Uji Validitas Variabel X1,X2,X3 dan Y

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel n=60	Keterangan
1.	X1.1.1	0.534	0.254	Valid
2.	X1.1.2	0.561	0.254	Valid
3.	X1.1.3	0.532	0.254	Valid
4.	X1.1.4	0.387	0.254	Valid
5	X1.1.5	0.430	0.254	Valid
6	X2.1.1	0.619	0.254	Valid
7	X2.1.2	0.636	0.254	Valid
8	X2.1.3	0.609	0.254	Valid
9	X2.1.4	0.622	0.254	Valid
10	X2.1.5	0.559	0.254	Valid
11	X3.1.1	0.584	0.254	Valid
12	X3.1.1	0.275	0.254	Valid
13	X3.1.3	0.628	0.254	Valid
14	X3.1.4	0.353	0.254	Valid
15	Y1.1.1	0.425	0.254	Valid
16	Y1.1.2	0.589	0.254	Valid
17	Y1.1.3	0.459	0.254	Valid
18	Y1.1.4	0.489	0.254	Valid
19	Y1.1.5	0.559	0.254	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 pengujian validitas terhadap 14 item angket untuk variabel pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi dan 5 item untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

2). Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak bahwa hasil reliabilitas untuk variabel $X_1 = 0,721$, variabel $X_2 = 0,816$, variabel $X_3 = 0,662$, variabel $Y = 0,738$ dinyatakan reliabel dengan ketentuan jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 2
Analisis Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas (X)	Nilai VIF
1.	Faktor Pengetahuan (X1)	2.201
2.	Faktor Keterampilan (X2)	2.361
3.	Faktor Karakteristik Pribadi (X3)	1.651

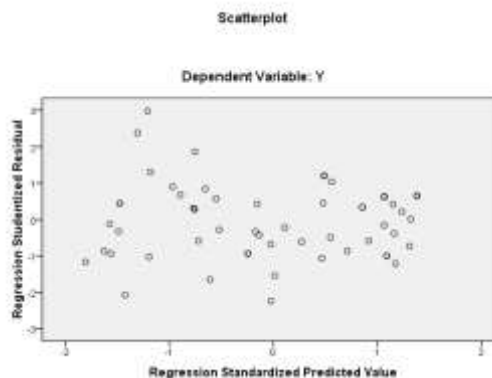
Sumber : Output Lampiran SPSS

Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai *VIF* untuk masing-masing variabel adalah semuanya menunjukkan bahwa semuanya lebih kecil daripada 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

B. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Gambar 1.
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



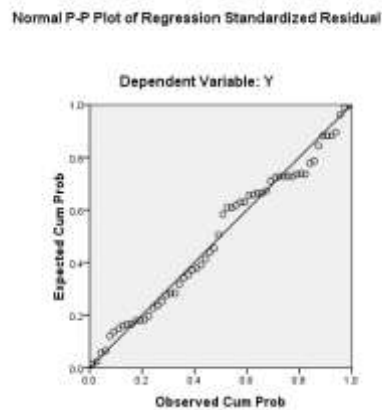
Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

C. Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

D. Uji Autokorelasi

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji Durbin Watson (*d*). hasil perhitungan Durbin Watson (*d*) dibandingkan dengan nilai *d* tabel pada $\alpha = 0,05$. tabel *d* memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_l) untuk berbagai nilai *n* dan *k*.

- Jika $d < d_l$; terjadi autokorelasi positif
- $d > 4 - d_l$; terjadi autokorelasi positif
- $d_u < d < d - d_u$; tidak terjadi autokorelasi
- $d_l \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$; pengujian tidak menyakinkan

Berdasarkan tabel statistik *d* (Durbin –Watson) nilai kritis dari d_l dan d_u untuk nilai $\alpha = 5\%$, $k = 3$ dan $n = 60$ adalah $d_l = 1,48$; $d_u = 1,69$ $d_l = 1,48$; $d_u = 1,69$. Apabila dimasukkan ke dalam rumus kriteria maka : $1,48 > 1.031 < 4 - 1,69$ atau $1,69 > 1.031 < 2,31$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat gejala autokorelasi.

MODEL ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA

Berdasarkan hasil analisis regresi dihitung dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat disusun ringkasan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Pengetahuan (X1)	0.449	7.247	0.000
Keterampilan (X2)	0.222	3.497	0.001
Kar. Pribadi (X3)	0.260	3.106	0.003
Konstanta	2.892		
F hitung	105.869		
Adjusted R ²	0.842		
R	0.922		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Diolah SPSS

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.892 + 0.449X_1 + 0.222X_2 + 0.260X_3 + e$$

Keterangan :

- a = 2.892, adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu factor pengetahuan (X1), factor keterampilan (X2), factor karakteristik pribadi (X3) dalam perusahaan maka besarnya kinerja karyawan adalah 2.892.
- b1 = 0.449 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 faktor pengetahuan yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (faktor pengetahuan) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.449 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2,X3) besarnya adalah konstan.
- b2 = 0.222 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 faktor keterampilan, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X2 (faktor keterampilan) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.222 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X3) besarnya adalah konstan.
- b3 = 0.260 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 faktor karakteristik pribadi, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X3 (faktor karakteristik pribadi) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebesar 0.260 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X2) besarnya adalah konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) sebesar 0,842 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel factor pengetahuan, factor keterampilan dan factor karakteristik pribadi sebesar 84,2% sedangkan 15,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model

Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows dapat diketahui bahwa Uji hipotesis pertama diduga bahwa pengaruh faktor pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 105.869 > dari F tabel pada taraf df : 3 : 56 sebesar 2,77 Jadi F hitung > F tabel dengan demikian H_0 ditolak artinya bahwa variabel factor pengetahuan (X1), factor keterampilan (X2), dan factor karakteristik pribadi (X3) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji T (Pengujian Hipotesis II)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil uji untuk masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengetahuan (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 7.247 sedangkan nilai T_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan df = 56 sebesar 1,672 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Keterampilan (X₂)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.497 sedangkan nilai T_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan df = 56 sebesar 1,672 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Karakteristik pribadi (X₃)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.106 sedangkan nilai T_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 56$ sebesar 1,672 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel factor pengetahuan (X1) memiliki pengaruh yang dominan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh factor-faktor kompetensi yang terdiri dari factor pengetahuan, factor keterampilan dan factor karakteristik pribadi terhadap kinerja pegawai pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan Adjust R Square yang menunjukkan angka 0,842. Bila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y, maka berada pada kategori kuat. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru adalah sebesar 84,2%. Adapun sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 84,2%, sedangkan pengaruh 15,8% dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data lapangan dengan pandangan Spencer (1993); Palan (2007), yang mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 60 orang karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang kompeten. 84,2% kinerja tercipta dari kompetensi. Menurut Palan (2007), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten. Kinerja berakar dari kompetensi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru telah memenuhi bahkan melebihi asumsi kompetensi yang dibutuhkan.

Kausalitas Kompetensi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompetensi Spencer (1993); Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila pegawai mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja selalu terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan pelanggan, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektivitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur, dan tidak membangkang.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan penting (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. Diantara ketiga variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta (*Unstandardized coefficients*) terlihat bahwa variabel pengetahuan memiliki nilai tertinggi sebesar 0,449 atau sebesar 44,9%, yang berarti variabel pengetahuan mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa para pegawai dengan segala karakteristik dan potensi yang dimilikinya haruslah dilihat sebagai satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi untuk menciptakan kinerja yang efektif. ketiga variabel penelitian (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi) secara teoritis seharusnya merupakan suatu mata rantai yang saling berinteraksi, saling melengkapi dan saling mendukung satu sama lainnya. ketiga variabel ini harus menunjukkan hubungan yang cukup dan searah. Hal ini sudah dianggap cukup dan memenuhi syarat minimal untuk menciptakan kinerja yang efektif sebagaimana yang

diungkapkan oleh tim SMR (*specialis Management Resourches*) dalam Palan (2007), bahwa pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi, yang dimiliki oleh seseorang dianggap cukup, minimal untuk kinerja yang efektif.

KESIMPULAN

1. Secara simultan, variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, dan karakteristik pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru. Secara parsial, pengetahuan memiliki pengaruh paling dominan, terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) sebesar 0,842 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan CV. Nusantara Pers Kabupaten Kepulauan Aru dijelaskan oleh variabel pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi sebesar 84,2% sedangkan 15,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model.

REFERENCES

- Armstrong, M. dan Baron, A. 1998. *Manajemen Kinerja - Realitas Baru*. London: Institute of Personalia.
- Darwinanti Santi, 2010. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang Galang) Skripsi, Departemen Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Effendi, Rusman, 2006, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro), Universitas Lampung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (terjemahan). PT. Intermasa. Jakarta.
- Murgiyono. 2002. *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Murphy, Kevin R. Jeanette N. Cleaveland. 1995. *Understanding Performance Appraisal : Social, Organization and Goal-Based Perspectives*. Sage Publications, California.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Payaman J. *Simanjuntak, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Prawirosentono, Suryadi. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPF. Yogyakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka.
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPN Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.147-57.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc