

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi

Jumisar¹, Seno Aji²

Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis, Universitas Adiwangsa Jambi

Email: Jumisardesy@gmail.com, senoajiart@gmail.com

ABSTRACT

At the Tebing Tinggi TKBM Cooperative, obstacles are always encountered in terms of the process of achieving performance. It needs to be understood that the performance expected from an employee is not easy because it is influenced by various factors such as competence, satisfaction, motivation, work environment and many other factors. Based on these factors, research was conducted with the title The Influence of Human Resource Competency on Employee Performance at the Tebing Tinggi TKBM Cooperative. This research aims to determine the effect of work competency on employee performance at the Tebing Tinggi TKBM Cooperative. Based on the results of the Significant Test, the t-count value is 3.183 with a significance level of 5%. Therefore, the tcount value is 3.183 > ttable 1.714 and the resulting significance value is 0.004 which is smaller than 0.05, so Ho is rejected and Ha is accepted. This means that the independent variable work competency (X) partially has a significant influence on employee performance (Y). The results of statistical tests show that the relationship between work competency and employee performance is positive (unidirectional). Based on the results of the t test, a significant value of 5% is obtained, so Ha is accepted or H0 is rejected. This means that work competency influences the performance of employees at the TKBM cooperative Tebing Tinggi.

Keywords: Work Competency, Human Resource, Employee Performance.

ABSTRAK

Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi selalu ditemui kendala dalam hal proses pencapaian kinerja. Perlu dipahami bahwa kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karenadipengaruhi oleh berbagai faktor kompetensi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil Uji Signifikan nilai thitung sebesar 3,183 dengan tingkat signifikan 5% . Oleh karena itu nilai thitung 3,183 > ttabel 1,714 dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel bebas kompetensi kerja (X) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka Ha diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena

memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia,

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi

dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, dan kompetensi kerja karyawan.

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki kompetensi kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015).

Kompetensi kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa kompetensi kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah Koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi. Tenaga Kerja Bongkar Muat (Koperasi TKBM) merupakan salah satu unit usaha yang cara kerjanya sangat mirip dengan Bank Syariah. Meskipun demikian, namun TKBM memiliki pangsa pasar tersendiri yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan. TKBM menghimpun dana dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan dengan tujuan agar uang tersebut dapat berkembang. Hasil dari pembiayaan inilah yang akan dibagikan untuk pihak TKBM dan juga anggota, yang sering dikenal dengan istilah bagi hasil (Menurut Ridwan, A.H 2015:33).

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tebing Tinggi adalah koperasi yang bergerak di bidang Jasa Keuangan yang berdiri pada tahun 2004 yang saat ini memiliki 30 karyawan dan memiliki 440 anggota.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, TKBM Tebing Tinggi diperlukan kompetensi yang memadai. Karena SDM dalam lembaga koperasi syariah harus memiliki kualitas yang berbeda dari SDM lembaga keuangan konvensional. Karena secara umum SDM yang dimiliki oleh lembaga koperasi syariah harus memiliki dasar-dasar ilmu sesuai dengan bidangnya.

Koperasi TKBM yang merupakan lembaga keuangan koperasi syariah, sudah seharusnya TKBM Tebing Tinggi mempunyai karyawan yang berlatar pendidikan Ekonomi syariah dan berpengalaman dalam keuangan syariah.

Perkembangan lembaga koperasi syariah yang menggembirakan ini sayangnya menghadapi berbagai kendala atau masalah. Salah satunya kendalanya yaitu terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis syariah. Majunya sebuah lembaga koperasi syariah tidak hanya dari pertumbuhan yang spektakuler dengan penyebaran informasi yang baik, tetapi harus didukung dengan para pekerja yang mempunyai kemampuan di bidang syariah (Rahman, A.A 2014:2).

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut TKBM untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, TKBM tersebut dapat bersaing. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo (2011:272) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.

Kompetensi karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Dari data tabel 1, diketahui bahwa 1 dari 6 karyawan bukan berasal dari pendidikan

berbasis ekonomi/perbankan syariah. Dan hanya 1 teller yang mempunyai latar belakang pendidikan berbasis ekonomi syariah. Koperasi TKBM yang merupakan lembaga keuangan koperasi syariah, sudah seharusnya TKBM Tebing Tinggi mempunyai karyawan yang berlatar pendidikan Ekonomi syariah dan berpengalaman dalam keuangan syariah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, TKBM Tebing Tinggi diperlukan kompetensi yang memadai. Karena SDM dalam lembaga koperasi syariah harus memiliki kualitas yang berbeda dari SDM lembaga keuangan konvensional. Karena secara umum SDM yang dimiliki oleh lembaga koperasi syariah harus memiliki dasar-dasar ilmu sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi Tkbm Tebing Tinggi Jambi.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). (Emron Edison , dkk. 2016:142).

Tabel.1.1
Data Karyawan TKBM Tebing Tinggi

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Muhammad Yunus Fajar , S.Pd	Manajer & Funding Officer	S1 Pendidikan Olahraga
2	Syntia Wulandari, A.Md	Adm & CS	D3 Perbankan Syariah
3	Rasyid Archiawan, S.Pd	Account Officer & Funding Officer	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
4	Dewi Firtria, S.Keb	Customer Service	S1 Pendidikan Kebidanan
5	Lucman Hakim, SH	Customer Service	S1 Pendidikan Hukum
6	Sri Hartati Ningsi, S.Kom	Adm & CS	S1 Pendidikan Komputer

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Menurut Hermawan R / Zen Z (2006:174) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

1. Komponen-Komponen Kompetensi SDM

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

b. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

c. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadian, Russel, Ruliana (2014), menyatakan kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni :

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah jumlah yang di hasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang di hasilkan.

c. Ketepatan waktu (*Timesliness*)

Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang di selesaikan waktu yang di kehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Hubungan antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

3. Unsur - Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan M.P (2014:94), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, seperti:

1. Kesetiaan, Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja, Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.
3. Kejujuran, Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4. Kedisiplinan, Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama, Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa, Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.
10. Kecakapan, Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hubungan yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, dimana mereka akan saling bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015).

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana karyawan memelihara dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dan Sutrisno 2010).

Simamora (2004); Samson, Waiganjo, & Koima (2015); Hamid & Hassan (2015)). Berikut adalah penjelasannya,

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studipustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
4. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan

pemerintah dan hubungan industrialmanajemen.

METODE PENELITIAN

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan dan sampelnya adalah 30 karyawan Koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi.

Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:13) menjelaskan bahwa metode penelitian deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Analisis Korelasi

Menurut Silalahi (2010:96) menyatakan bahwa analisis korelasi adalah metode untuk mengukur derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan positif atau negatif.

Analisis Regresi

Menurut Sunjoyo (2012:152) persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengukur variabel kompetensi kerja dibutuhkan beberapa

dimensi yang relevan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berikut adalah hasil analisis deskriptif mengenai variabel kompetensi kerja.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif kompetensi Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std.
Deviation					
Pengetahuan	30	1	5	3.11	1.065
Keterampilan	30	1	5	3.07	1.137
Sikap	30	1	5	3.24	.924
Kompetensi Kerja	30	2	5	3.44	.657
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Output SPSS (2024)

	N	Min	Max	Mean	Deviation
Quality	30	2	5	4.020	.5787
Quantity	30	2	5	3.615	.6195
Timeliness	30	2	5	3.871	.5556
Cost Effectiveness	30	3	5	3.943	.5886
Need For Supervision	30	2	5	3.629	.6260
Kinerja Karyawan	30	2	5	3.816	.48078
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel kompetensi kerja memiliki

rata-rata jawaban terendah dengan nilai 2 dan rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai 5. Nilai *mean* dari pertanyaan-pertanyaan diatas adalah sebesar 3.44 dan termasuk dalam interval 3,40-4,20. Maka dapat disimpulkan rata-rata tingkat kompetensi kerja di koperasi TKBM baik. Nilai standar deviasi variabel kompetensi kerja adalah sebesar 0.657, memiliki persamaan dengan 19.09% dari nilai *mean*. Nilai tersebut berada dibawah 20%, artinya jawaban responden untuk variabel kompetensi kerja cenderung memiliki persepsi yang sama. Dimensi sikap kerja mendapat nilai *mean* tertinggi dengan nilai 3.24 dan dimensi keterampilan kerja memiliki nilai *mean* terendah dengan nilai 3.07.

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan dibutuhkan beberapa dimensi yang relevan yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness* dan *need for supervision*. Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata jawaban terendah dengan nilai 2 dan rata-rata jawaban tertinggi dengan nilai 5. Nilai *mean* dari pertanyaan-pertanyaandiatas untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3.8155 dan masuk kedalam interval 3,40-4,20. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kinerja karyawan di koperasi TKBM tinggi/baik. Nilai standar deviasi variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.48077, memiliki persamaan dengan 12.60% dari nilai *mean*. Karena nilai tersebut berada dibawah 20%, artinya jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan cenderung memiliki persepsi yang sama. Dimensi *quality* mendapatkan nilai *mean* tertinggi dengan nilai 4.0201 dan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi

dimensi *quantity* memiliki nilai *mean* terendah dengan nilai 3.6149. Dari kelima dimensi variabel kinerja karyawan terdapat dua dimensi yang berada di bawah nilai *mean* rata-rata variable yaitu *quantity* dan *need for supervision*.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi TKBM Tebing Tinggi serta mengetahui seberapa kuat atau lemah hubungan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Korelasi

		Korelasi kompetensi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation Sig.(2-tailed)	1	.438**
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation Sig.(2-tailed)	1	.438**
	N	30	30

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

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Dapat diketahui dari tabel 4 bahwa nilai korelasi atau R antara kedua variabel tersebut adalah 0,438. Hal ini menggambarkan bahwa hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel tak bebas (*dependent*) sebesar 43,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*). Hal tersebut memiliki arti jika nilai variabel kompetensi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan nilai variabel lain yaitu

variabel kinerja karyawan meskipun peningkatannya termasuk kedalam tingkat yang sedang.

Analisis Regresi

Menurut Sunjoyo (2012:152) persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

Tabel 5. Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient		
	B	Beta		
	Error			
1 (Constant)	40.404		12.287	.000
Lingkungan Kerja	.438	.438	5.206	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel 5, kita dapat membuat persamaan regresi dengan merujuk pada kolom *Unstandardized Coefficients*, dimana

40.404 sebagai konstanta (a) dan 0.438 sebagai koefisien regresi (b). Adapun persamaan regresi yang dipakai adalah $Y = 40.404 + 0,438X$. Dimana Y adalah kinerja karyawan dan X adalah kompetensi kerja. Untuk nilai regresi sederhana, angka korelasinya adalah 0,438 yang merupakan *Standard Coefficients* (beta). Berdasarkan persamaan tersebut, dapat kita ketahui bahwa Y merupakan kinerja karyawan dan X adalah kompetensi kerja. Jika perusahaan meningkatkan kompetensi kerja sebesar dengan nilai 1 maka akan mengalami kenaikan sebesar 0,438 yang menyebabkan nilai kinerja menjadi 40.878. Ini artinya jika perusahaan melakukan perubahan kompetensi kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi

meskipun dengan peningkatan yang sedang. Sebaliknya jika kompetensi kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.185	6.510

Sumber: Data Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 6, angka dalam kolom R Square (koefisien determinasi) yang dihasilkan adalah 0,192 (19,2%) yang merupakan hasil kuadrat dari 0,438. Dalam hal ini berarti 19,2% kinerja karyawan di koperasi TKBM bisa dipengaruhi oleh kompetensi kerja, sedangkan sisanya (100%- 19,2%=80,8%) disebabkan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompetensi kerja Di Koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *mean* variable kompetensi kerja yang berada dalam skala interval tinggi atau baik.

Kinerja karyawan Di Koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai *mean* variable kinerja karyawan yang berada dalam skala interval tinggi atau baik.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi Jambi adalah sebesar 19,2% dan sisanya 80,8% disebabkan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil, ada pengaruh yang positif dari variabel kompetensi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Tebing Tinggi

- Sunjoyo, dkk. (2012). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, B. (2012). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Taniredja, Tukiran, & Hidayati M. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Umar, H. (2011). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia
- Jurnal**
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 271-278.
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011, December 28). A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 76-89.
- Widiasworo, L. (2014). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Indone*