

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta**

**Dra.Eros Rosmiati,MM, Maya Sova,SE,M.Ak., Reni Andari, SE.  
Universitas Respati Indonesia  
Eros.rosmiati@urindo.ac.id**

### **ABSTRAK**

Salah satu faktor terpenting dalam menciptakan kinerja yang baik adalah terdapatnya Kompetensi, dimana Kompetensi sangat dibutuhkan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Infomedia Nusantara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini populasi pada PT. Infomedia Nusantara berjumlah 200 karyawan. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana untuk mendapatkan gambaran pola hubungan dan pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*One of the most important factors in creating a good performance is the presence of competence, where competence are needed by employees in doing their jobs. Based on the results it was research found that the competencies possessed by employees at PT. Infomedia Nusantara has a significant effect on employee performance.*

*The sampling technique in this study using the formula Slovin. In this study the population at PT. Infomedia Nusantara totaling 200 employees. While the number of samples in this study amounted to 67 respondents. The data analysis method used is simple regression to get an overview of the pattern of the relationship and the influence between variable competence on employee performance.*

**Keywords: Competence, Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Kinerja suatu perusahaan dapat di anggap baik apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik dan etos kerja yang baik pula tentunya akan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan sebaliknya apabila karyawan tidak mempunyai kinerja dan etos kerja yang baik perusahaan akan mengalami kerugian. Menurut Rivai (2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Demikian juga menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu perusahaan

manajemen harus berusaha untuk mendapatkan kinerja sesuai kriteria perusahaan itu sendiri, dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kompetensi dari karyawan.

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2009: 203), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Demikian juga George Klemp dalam Edison, dkk (2016: 143), mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Target perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup

dalam mencapai target-target kinerja yang di berikan oleh perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam kerja serta mengintegrasikan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Semua harapan untuk mencapai target perusahaan sangat di idamkan oleh setiap perusahaan salah satunya perusahaan sekelas PT. Infomedia Nusantara Jakarta dimana PT. Infomedia Nusantara Jakarta sebagai salah satu anak perusahaan dari Telkom Group sebagai peyedia layanan contact center dan bussines outsourcing terbaik di indonesia, Oleh sebab itu PT Infomedia Nusantara Jakarta harus tetap mempertahankan citra baik dengan cara para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan target kerja yang sangat menantang diharapkan para karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta dapat mengikuti dan selalu meng-*upgrade knowledge* dengan etos kerja yang baik sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen perusahaan. Dalam dunia akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

## METODE

Penelitian dilakukan di PT. Infomedia Nusantara Jakarta, dengan waktu penelitian pada bulan Maret sampai dengan September 2020. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) yang mengemukakan "Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sesuai dengan Creswell (2014), menyatakan kalau

dengan desain korelasional, maka peneliti menggunakan statistik korelasional untuk menggambarkan dan mengukur tingkat atau asosiasi (atau hubungan) antara dua atau lebih variabel atau rangkaian skor.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Infomedia Nusantara Jakarta, sejumlah 200 orang. Berdasarkan rumus slovin (Sugiyono, 2016) adalah  $n : \frac{200}{1+200(0,1)^2} = 66,67$ , dibulatkan menjadi 67 orang.

Sedangkan metode analisis data adanya hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji F dan uji t.

## HASIL

### 1. Hasil Analisis Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Dalam uji validitas data yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dengan teori yang digunakan. Teknik korelasi yang akan digunakan adalah teknik korelasi person Product Moment (Sugiyono, 2016)

**Tabel 1**  
**Tabel Validitas Variabel Kompetensi**

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,382	0,24	VALID
2	0,419	0,24	VALID
3	0,672	0,24	VALID
4	0,488	0,24	VALID
5	0,417	0,24	VALID
6	0,595	0,24	VALID
7	0,477	0,24	VALID
8	0,400	0,24	VALID
9	0,408	0,24	VALID
10	0,632	0,24	VALID
11	0,349	0,24	VALID
12	0,486	0,24	VALID
13	0,686	0,24	VALID
14	0,643	0,24	VALID
15	0,402	0,24	VALID

**Sumber : Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020**

Dalam Tabel 1 diatas, dari hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel X (kompetensi) menunjukkan bahwa hasil tersebut baik. Bila r hitung lebih besar dari r table, berarti pernyataan valid (Sugiyono, 2019:246). Dapat disimpulkan bahwa kuesioner kompetensi dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator kompetensi.

**Tabel 2**

**Tabel Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,362	0,24	VALID
2	0,468	0,24	VALID
3	0,385	0,24	VALID
4	0,473	0,24	VALID
5	0,448	0,24	VALID
6	0,380	0,24	VALID
7	0,597	0,24	VALID
8	0,607	0,24	VALID
9	0,426	0,24	VALID
10	0,507	0,24	VALID
11	0,346	0,24	VALID
12	0,550	0,24	VALID
13	0,351	0,24	VALID
14	0,466	0,24	VALID
15	0,625	0,24	VALID

**Sumber :** Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020

Dalam Tabel 2 di atas, dari hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan hasil yang baik. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, berarti pernyataan valid (Sugiyono, 2019:246), syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,24 dapat terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kinerja Karyawan.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2019:187), bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Bila r hitung > dari r tabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Kompetensi	0,766	0,7	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,732	0,7	Reliabel

**Sumber :** Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020

Dari tabel 3 diatas, hasil koefisien menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dimana untuk variabel kompetensi terdapat r hitung sebesar 0,766 dan r tabel sebesar 0,7 sedangkan untuk varibel kinerja terdapat r hitung sebesar 0,732 dan r tabel sebesar 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Jika memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dan jika signifikan > 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42214075
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,053
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber :** Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020

Dari tabel 4 hasil uji statistik normalitas menunjukkan bahwa *p-value* 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Nilai *tolerance* > 1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,586	6,644		2,346	,022		
Kompetensi	,303	,127	,314	2,395	,020	,551	1,814

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber :** Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* kurang dari 1 yaitu sebesar 0,551 begitupun dengan nilai *tolerance* kompetensi sebesar 0,551 dan nilai VIF kompetensi sebesar 1,814. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dari tabel 6 dibawah menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode Glejser yang dapat dilihat dari nilai *t sig*. Pada variabel kompetensi yang memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat

dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,748	3,854		,454	,652		
Kompetensi	,182	,073	,399	2,479	,016	,551	1,814

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Sumber :** Diolah dari hasil penelitian data primer, 2020

**3. Uji Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Sederhana**

Model regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel  $X_1$  (Kompetensi) dan Y (kinerja).

Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel bebas (Kompetensi)

e : standar

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,586	6,644		2,346	,022		
Kompetensi	,303	,127	,314	2,395	,020	,551	1,814

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber :** Hasil Pengolahan

Dari tabel 7 di atas, dengan persamaan regresi sederhana dapat dihasilkan sebagai berikut :  $Y = 15,586 + 0,303 X + e$  yang artinya apabila  $X = 0$  maka, kinerja karyawan meningkat sebesar 15,586, dan apabila X berubah dengan asumsi lain maka, kompetensi meningkat sebesar 0,303 atau 30,3%.

**b. Uji Hipotesis t**

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, secara parsial (individu). Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Signifikan (Sig) lebih kecil probabilitas 0,05 ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Sedangkan jika nilai signifikan (Sig) lebih besar probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,586	6,644		2,346	,022		
Kompetensi	,303	,127	,314	2,395	,020	,551	1,814

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : Hasil Pengolahan

Dari perhitungan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa t hitung variabel kompetensi sebesar 2,395 sedangkan nilai t tabel pada tingkatan signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka diperoleh hasil sebesar 1,997. Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pengujian t hitung X (Kompetensi) diperoleh nilai sebesar 2,395 lebih besar dari t tabel sebesar 1,997 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh X terhadap Y.

### c. Hasil Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel motivasi kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dari tabel 9 dibawah ini dapat dilihat bahwa pengujian regresi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan tingkat signifikan atau 0,05 jumlah  $n = 67$  dan jumlah variabel bebas adalah kompetensi dapat dilihat dari tabel di atas nilai f hitung adalah sebesar 20,922 lebih besar dari f tabel 3,14 yang artinya  $H_a$  diterima. Selain itu dapat dilihat dari perbandingan probabilitas dengan tingkat signifikan dimana probabilitas sebesar 0,000 nilainya kecil dari signifikan sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_a$  diterima

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843,856	2	421,928	20,922	,000 <sup>b</sup>
Residual	1290,652	64	20,166		
Total	2134,507	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

**Sumber** : Hasil Pengolahan

### d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumusnya yaitu :

**Tabel 10**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 <sup>a</sup>	,395	,376	4,491

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber** : Hasil Pengolahan

Dari tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh simultan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari besarnya nilai R Square adalah sebesar 0,395 atau 39,5%, yang artinya variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 39,5% dan selisihnya sebesar 60,5% sisanya dipengaruhi faktor lain.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi karyawan di PT. Infomedia Nusantara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Analisis regresi linearnya membuktikan secara empiris menerima hipotesa yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara. Dengan nilai signifikansi uji  $t$   $0,020 < 0,05$ .
3. Mengingat Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara berhubungan dengan kompetensi, oleh karenanya kompetensi yang dibangun dalam lingkungan kerja agar dapat lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan semakin lebih baik.
4. Perusahaan PT. Infomedia Nusantara harus membuat perubahan sistem kerja demi memaksimalkan Kompetensi masing-masing kinerja karyawan. Kompetensi erat kaitannya dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan sehingga dengan meningkatkan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
2. Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach* (4<sup>th</sup>.ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
3. Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
4. Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
5. Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. In CV. Alfabeta: Bandung.
6. Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.
7. Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta