**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CIPTA FASYA**

**Wiwin A Agustian**

**Dosen tetap pada Universitas Bina Darma**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang**

**Pos-el: wiwinagustian@mail.binadarma.ac.id**

***Abstract:*** *The purpose of this study is to investigate and analyze how the influence of human resource competencies to the performance of employees in CV.Cipta Fasya. In this research using descriptive analysis kuantittatif with a simple linear regression model to determine the effect of independent variables and the dependent variable. The influence of human resource competencies in performance can be seen from the level of competence that have practical implications in the planning of human resources, this can be seen from the picture that knowledge and skill competencies tend to be more real and relative reside on the surface one of the characteristics possessed by an employee. From the research results can be concluded that there were significant effects of human resource competencies to the performance of employees in CV.Cipta Fasya.*

***Keywords:*** *Competencies, Human Resources, and Performance.*

***Abstrak*:** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV.Cipta Fasya. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis deskriptif kuantittatif dengan model regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV.Cipta Fasya.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Sumber Daya Manusia, dan Kinerja.*

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu untuk terwujudnya tujuan dari organisasi, karyawan, dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya, Hasibuan (2003:08). Fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahan, karyawan dan masyarakat. Komponen yang ada di dalamnya pada dasarnya manusia yang dibedakan atas pengusaha, pimpinan, dan karyawan dengan sumber dayanya masing-masing.

Sebagai kunci pokok sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Setiawan (Rivai, 2005:14) menyatakan strategis sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi sumber daya manusia dalam kemampuan teknis, konsektual, dan hubungan manusiawi. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi sumber daya manusia seperti kompetensi berbasis input, komptensi transpormasioal, kompetensi *output.*

Secara umum Andersen (Martoyo, 2003:15) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform* , ” ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk mempredeksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Penilain kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui sebagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan atau menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator penilaian kinerja di organisasi ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan, pelayanan masyarakat dan meningkatkan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pemgambilan keputusan secara analisis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan. Bagi organisasi ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan *worker* dan manajemen puncak.

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah ”Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya. Sedangkan manfaat praktisnya sebagai sumbangan pemikiran bagi CV Cipta Fasya dalam menentukan kebijakan khususnya mengenai kompetensi sumber daya manusia yang akan diterapkan sehingga terbentuk kinerja karyawan yang mempunyai kompetensi.

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Metode Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik *sample* jenuh atau sensus, di mana semua karyawan menjadi responden, hal ini dilakukan karena jumlah karyawan relatif kecil yaitu sebanyak 53 orang karyawan.

* 1. **Data dan Metode Pengumpulan**

Data yang digunakan dalam penelitian adalah primer, data primer adalah yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (Umar, 2003:20) di mana data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan CV Cipta Fasya.

* 1. **Metode Analisis**

Metode analaisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif, dengan menggunakan model statistik regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh, hubungan dan uji hipotesis. Dengan model regresi yaitu

Y =a + bX ..................................(1)

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengaruh kompetensi

a = Konstanta

b = koefisien korelasi

* 1. **Variabel Operasional**

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini kompetensi sumber daya manusia secara umum. Andersen (Martoyo, 2003:15) mendefinisikan kompetensi sebagai: ”karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*” komponen dalam kompetensi terdiri dari potensi-potensi yang mengacu pada kecakapan tertentu, diantaranya adalah komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pemutusan secara analisis, agar rujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Variabel kinerja Bernardin dan Russel (Mangkunegara, 2007:15) memberikan pengertian performance atau kinerja sebagai berikut :*”Performance is defined as the record of outcomes prodeced on a sfecified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator kinerja yang biasanya dinilai untuk mengungkapkan kinerja karyawan.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** |
| Kompetensi SumberDaya Manusia (X)Andersen (Martoyo, 2003:15) | * Komunikasi
* Kerjasama kelompok
* Kepemimpinan
* Mengambil keputusan Secara analisis
 |
| Kinerja (Y)Bernardin, Russeel (Mangkunegara, 2007:15) | * Hasil kerja
* Kedisiplinan
* Kerja sama
* Tanggung Jawab
 |

* 1. **Pengertian Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi menurut Spencer (Hasibuan, 2003:87) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

* 1. **Model Kompetensi**

Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *leadership, coordinator, experts* dan *support.* Model kompetensi untuk kepemimpinan dan coordinator pada dasarnya sama dan meliputi: komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan, mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak dan pengaruh, inovasi, kepemimpinan, kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim, dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts* dan *support* pada dasarnya juga sama dan meliputi: komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tin dan keberagaman.

Sementara itu, Zwell (Hasibuan, 2003:218) membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut tingkat dan fungsi kerja sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior.

* 1. **Tipe Kompetensi**

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan yaitu *planning competency, influence, competency communication competency, interpersonal competency, thinking competency, organizational competency, human resources management competency, leadership competency*, *client service competency*, *business competency*, *self management competency*, *technical/operational competency*.

* 1. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang akan dikelola.

Sedangkan menurut Preffer (2003:12) kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang perlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri *(personal ability)* yang dimiliki oleh seorang karyawan.

* 1. **Teori Kinerja**

Dalam kajian manajemen, pengertian kinerja (*performance)* didefinisikan secara beragam oleh para ahli namun substensinya sama yaitu suatu output yang dihasilkan melalui prestasi kerja. Menurut Wibowo (2007:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kelangsungan hidup sebuah organisasi oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengolahan proses pelaksanaan kerja dan atau hasil prestasi kerja.

Sedangkan Hendy (2005:6) memberikan definisi tentang kinerja yaitu catatan-catatan yang telah diperoleh dari fungsi-fungsi pekerja tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang dinilai dari kinerja karyawan adalah kualitas, ketekunan, inisiatif, kemampuan, komunikasi antara atasan dan bawahan.

* 1. **Konsep Kinerja Karyawan**

Menurut manajemen ilmiah kinerja dapat berupa *output* (barang dan jasa), prilaku, alat-alat bahkan sifat-sifat pribadi. Kinerja baik sebagai kinerja individu maupun kinerja organisasi perlu dinilai untuk dilakukan evaluasi kegiatan manajemen. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

* 1. **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari budaya kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2005:309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi karja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam lembaga.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga dalam mencapai tujuannya. Ahli lain mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut bisa dilihat secara fisik dan bahkan banyak yang tidak teridentifikasi secara fisik.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan usaha adalah dengan cara melihat hasil penilaian manajer tentang kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Menurut Sedarmayanti (2007:377) istrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja individu seseorang karyawan yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan.

Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja dapat mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidak hadiran.

* 1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya kepemimpinan yang baik. Tanpa dorongan kepemimpinan, kinerja tidak akan efektif atau berjalan dengan baik. Penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama berkerja. Oleh karena itu informasi secara rutin tentang kinerja seorang karyawan sangat penting untuk turut serta menetukan kebijaksanaan dibidang kepemimpinan usaha.

Menurut John (Mangkunegara, 2007:8) tujuan penilaian kinerja adalah 1) Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan. 2) Untuk digunakaan sebagai dasar perencanaan dibidang manajer, khususnya dibidang kepemimpinan, peningkatan dan hasil kerja. 3) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan usaha yang akan dicapainya. 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan. 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang manapun khususnya kinerja karyawan. 6) Secara pribadi, bagi karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi pemimpin atau menejer akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya lebih dekat dan memotivasi karyawan dalam berkerja.

* 1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti professional, manajerial atau senior manajer. Organisasi akan mempromosikan karyawan yang memenuhi criteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai criteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Sehingga system pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti, komunikasi, kerja sama kelompok, kepemimpinan, dan pemutusan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan *knowledge* dan *skill.*

Mengacu pada pengertian kompetensi yang terdiri dari kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisis dan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan berkerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manjerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan berkerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengarahkan karakteristik individu dalam menyeleksi pekerjaan yang diembannya. Kompetensi komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
	1. **Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cipta Fasya**

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti professional, manajerial atau senior manajer. Organisasi akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja. Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kreteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat akan peningkatan kinerja tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan dan kemampuan modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehandaki tujuan karyawan pada umumnya jenjang karier yang dapat mempengaruhi kompensasi. Organisasi akan dapat membantu merealisasikan tujuan tersebut jika karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Apabila karyawan penuh dedikasi loyalitas yang tinggi, kreatif dan bertanggung jawab maka akan mendapat perhatian yang lebih pula dari instansi.

Berdasarkan nilai yang telah diperoleh peneliti dari kuisioner yang yang diisi oleh karyawan CV Cipta Fasy, maka dapat disimpulkan bahwa dari 53 responden yang menjawab pernyataan tentang komunikasi antara karyawan dalam lembaga, 2% menjawab baik, 66% menjawab cukup baik, 15% kurang baik dan 17% tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara karyawan dalam perusahaan cukup baik. Dari data ini dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjadi antara kayawan berjalan sesuai dengan keinginan dari perusahaan, karena jika terjadi komunikasi yang tidak baik dalam perusahaan akan berpengaruh kepada hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, hal ini akan menjadi kendala bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang nantinya akan berpengaruh kepada kinerja karayawan itu sendiri.

Untuk pernyataan tentang kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi, 2% menjawab sangat baik, 72% cukup baik, 15% kurang baik, dan 11% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi cukup baik. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan perusahaan adalah kemampuan berkomunikasi. Dengan adanya kemampuan berkomunikasi yang baik bagi seorang pimpinan akan menjadikan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Karena dengan adanya kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh seorang pimpinan akan membantu pimpinan untuk menyampaikan informasi kepada karyawannya dalam perusahaan dengan baik pula. Karena informasi yang ada dalam perusahaan bisa bersifat positif dan bersifat negatif. Terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dalam perusahaan karyawan sangat membutuhkan informasi yang jelas dan mudah untuk dipahami, hal ini jika informasi yang diterima oleh karyawan dapat dipahami maka akan dapat membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk pernyataan tentang kerjasama kelompok antara karyawan dalam lembaga, 64% menjawab cukup baik, 36% kurang baik, dan 0% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kerjasama kelompok antara karyawan dalam perusahaan cukup baik. Perusahaan merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai kelompok yang yang tergambar dalam struktur organisasi. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kerjasama antar kelompok yang ada dalam suatu perusahaan. Karena suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan suatu proses yang terjadi diantara kelompok-kelompok yang ada dalam perusahaan tersebut, jika tidak terjadi kerjasama yang baik dalam perusahaan akan menhambat untuk tercapaiya suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karena perusahaan merupakan suatu sistem yang tidak setiap kelompok tidak bediri sendiri-sendiri, tetapi saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Dari data yang ada dalam perusahaan ini terjadi kerjasama yang cukup dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk pernyataan tentang proses kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, 53% menjawab cukup baik, 21% kurang baik, dan 26% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa proses kerjasama antara pimpinan dengan bawahan cukup baik. Kerjasama yang terjadi dalam suatu perusahaan bukan saja hanya pada level antar kelompok tetapi juga diperlukan kerjasama anatara karyawan dengan pimpinan. Karena pimpinan merupakan motivator bagi karyawannya, maka dalam rangka untuk mencapai tujuan juga diperlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawannya. Dengan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawannya akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari data yang ada pada perusahaan ini terjadi kerjasama yang cukup baik antara pimpinan dengan karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Untuk peryataan tentang kemampuan pimpinan dalam membimbing bawahan, 2% menjawab baik, 45% menjawab cukup baik, 25% kurang baik, dan 28% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pimpinan dalam membimbing bawahan cukup baik. Dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan karyawan masih membutuhkan araan-arahan agar tugasnya yang diembannya dapat dilaksanakan dengan baik. Salah satu fungsi seorang pimpinan adalah membimbing bawahannya supaya karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan sesuai dengan fungsinya. Dalam suatu perusahaan tidak semua daya manusia yang ada dapat mengerjakan tugasnya dengan baik masih banyak yang membutuhkan bimbingan dalam mengerjakan pekerjaannya. Data dari quisioner menjelaskan bahwa dalam perusahaan ini seorang pimpinan membimbing karyawannya dengan baik.

Untuk peryataan tentang cara atasan dalam memimpin karyawan, 27% menjawab baik, 57% cukup baik, 13% kurang baik, dan 3% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa cara atasan dalam memimpin karyawan cukup baik. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan semata-mata karena sumber daya yang ada memadai, tetapi sangat dipengaruhi oleh bagaiman kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya yang dalam suatu perusahaan terutama sumber daya manusia sangat beragam, hal ini sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk mengendalikannya. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan manajerial skill agar dapat mengendalikan karyawannya dengan baik, karena keahlian ini merupakan salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemipin. Seperti dijelaskan dalam manajemen bahwa seorang pemimpin baik, adalah seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi karywan dalam mencapai kinerja yang baik. Dari data di atas dalam perusahaan ini pemipin memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memimpin karyawannya.

Untuk pernyataan tentang teknik pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan, 6% menjawab sangat baik, 15% baik, 56% cukup baik, 15% kurang baik, dan 8% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa teknik pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan cukup baik. Pada perusahaan ini pimpinan dalam tehnik mengambil keputusan sudah cukup karena pimpinan sebelum mengambil keputusan telah meminta partisipasi bawahannya dari bagian-bagian yang ada untuk memberikan masukan-masukan sebelum keputusan tersebut ditetapkan. Karena tehnik pengambilan keputusan yang dipakai akan sangat berpengaruh kepada keputusan yang akan diambil.

Untuk pernyataan tentang ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, 6% menjawab sangat baik, 17% baik, 54% cukup baik, 8% kurang baik, dan 15% menjawab tidak baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan cukup baik. Mengambil keputusan adalah merupakan salah satu fungsi seorang pimpinan, karena keputusan yang telah ditetapkan akan sangat mempengaruhi semua aktivitas yang ada dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk mengambil keputusan yang baik, tidak hanya bersifat populer saja. Karena setiap keputusan yang telah ditetapkan akan mempunyai dampak baik bersifat positif maupun negatif, bisa mempunyai dampak setelah keputusan diambil maupun di masa yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik, adalah seorang pimpinan yang mengambil keputusan dengan telah mempertimbangkan berbagai aspek dengan informasi yang telah lengkap dengan tehnik yang benar. Karena jika keputusan yang diambil mengakibatkan karyawan menjadi resah maka secara tidak langsung akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Pada perusahaan ini berdasarkan data yang ada pemipin dalam mengambil sudah cukup baik, sebelum keputusan diambil pimpinan berusaha untuk melibatkan bawahannya untuk berpartisipasi dalam memberikan masukan dalam rangka pengambilan keputusan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Untuk pernyataan tentang kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, 2% menjawab baik, dan 58 % menjawab cukup baik, menjawab kurang baik 30%, Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan cukup baik. Kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sangat tergantung dari kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut. Selain dari kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan agar kualitas pekerjaan menjadi baik, diperlukan juga faktor-faktor lain yang mendukung agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seperti hubungan yang harmonis baik antar karyawan, maupun karyawan dengan pimpinannya.

Untuk pernyataan tentang kecakapan kerja karyawan tanpa ada pengawasan dari pimpinan, 45% menjawab dan 55% menjawab cukup baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kecakapan kerja karyawan tanpa ada pengawasan dari pimpinan cukup baik. Kecakapan yang dimiliki oleh seorang karyawan terkadang tidak menjadi jaminan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu dalam perusahaan masih dibutuhkan pengawasan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pengawsan dibutuhkan oleh perusahaan karena fungsi pengawasan yang dijelaskan oleh fungsi manajemen adalah untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menjalankan tugas, namun terkadang pengawasan yang dilakukan sering membuat karyawan yang mengerjakan tugas terganggu atau merasa tidak nyaman, karena keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh tehnik yang dipakai dalam menjalankan pengawasan. Pada perusahaan ini berdasarkan data yang ada kecakapan kerja karyawan masih cukup baik tanpa adanya pengawasan dari pimpin.

Untuk pernyataan tentang Tingkat kedisiplinan karyawan 6% menjawab sangat baik, 43% menjawab baik, dan 51% menjawab cukup baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat kedisiplinan karyawan cukup baik. Disiplin sangat dibutuhkan karena disiplin salah faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, namun disiplin sering diterjemahkan lain, sehingga disiplin menjadi kaku atau mati. Dalam perusahaan ini tingkat disiplin karyawan masih cukup baik. Dan ini menjelaskan bahwa aturan-aturan yang ditelah tetapkan oleh perusahaan telah dilaksanakan oleh karyawannya dengan baik sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Jika dilihat dari rata-rata dari data yang ada tingkat disiplin measih perlu ditingkatkan lagi, karena karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan masih belum oftimal.

Untuk pernyataan tentang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, 22% menjawab sangat baik, 33% menjawab baik dan 45% menjawab cukup baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan cukup baik. Setiap tugas yang diekrjakan oleh karyawan telah ditetapkan waktu untuk menyelesaikannya. Pihak selalu mengharapkan karywannya agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik da tetpat waktu. Karena penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu merupakan suatu indikator untuk mengukur kinerja bagi seroang karyawan. Penyelesaian tugas dengan tepat waktu juga sangat dipengaruh oleh faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dan didukung oleh sumber daya yang dibutuhkan. Pada perusahaan ini rata-rata karyawan menyelsaikan pekerjaan dengan baik, karena didukung oleh kecakapan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan tingkat disiplin yang biak oleh karyawan.

Untuk pernyataan tentang kerjasama karyawan terhadap karyawan lainnya, 15% menjawab sangat baik, 19% menjawab baik, 34% menjawab cukup baik, 17% menjawab kurang baik dan 15% menjawab tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama karyawan terhadap karyawan lainnya cukup baik. Kerjasama sangat dibutuhkan dalam perushaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama merupakan salah satu factor yang penting bagi perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Dalam perusahaan kerjasama di sini tidak diartikan bahwa karyawan saling membantu mengerjakan bagian lain dalam mngerjakan tugasnya yang bukan bagiannya. Dalam hal ini kerjasama digambarkan dalam hubungan antar bagian yang ada untuk saling berkoordinasi agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai sesuai dengan harapan. Kerjasama antar karyawan pada perusahaan ini cukup karena terlihat dari hubungan-hubungan yang terjalin secara harmonis antar karyawan, hal ini mencerminkan bahwa adan kerjasama berjalan dengan baik antar karyawan.

Untuk pernyataan tentang tingkat kreatifitas karyawan, 17% manjawab sangat baik, 32% menjawab baik, 32% menjawab cukup baik, dan 19% menjawab tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kreativitas karyawan sebagian baik dan sebagian tingkat kreatifitas karyawan cukup baik. Dalam bekerja seorang karyawan harus memiliki kretifitas agar tugas dapat diselesaikannya sesuai dengan baik. Kreativitas bukanlah hanya berpikir bagaimana tugas selesai saja, tetapi yang dijelaskan dalam manajemen bahwa kretivitas dibutuhkan agar apa yang dihasilkan berkualias. Oleh karena itu dalam perusahaan dibutuhkan kerjasama antar karyawan yang baik, sehingga dapat saling memberikan masukan, karena masukan-masukan akan menggerakkan kita untuk berkreatifitas agar dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Untuk pernyataan tentang tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, 22% menjawab sangat baik, 40% menjawab baik, 36% menjawab cukup baik, dan 2% menjawab kurang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya baik. Tanggung adalah sesuatu yang harus dipahami oleh setiap karyawan, karena setiap apa yang telah dibebankan kepada kita adalah tanggung jawab yang harus kita emban.Dalam perusahaan ini karyawannya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaaannya, karena terlihat dari penyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesakan dengan tepat waktu dan tingkat disiplin yang baik. Hal ini juga terlihat meskipun tanpa ada pengawasan yang ketat oleh pimpinan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, factor-faktor ini merupakan indikator dari sautu tanggung jawab.

Untuk pernyataan tentang peranan operasional kerja karyawan, 30% menjawab baik, 53% cukup baik, 9% kurang baik, dan 8% menjawab tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa peranan operasional kerja karyawan cukup baik. Peran operasional kerja merupakan pelaksanaan kerja bagi seorang karyawan sesuai dengan bagianya masing-masing. Berperannya operaional kerja dengan baik akan dapat mendukung untuk tercapainya kinerja karyawan dengan baik. Peranan operasional kerja dengan baik ini digambarkan oleh indikator seperti adannya penyelesaian tugas dengan baik dan tepat waktu, karena jika peran operasional tidak baik atau tidak sesuai dengan prosedur maka akan berpengaruh kepada penyelesaian pekerjaan bagi karyawan.

* 1. **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cipta Fasya**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya, maka dapat dilakukan penghitungan dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana yaitu suatu alat analisis bagaimana variabel *dependent* dapat diprediksi melalui variabel *independent* secara individual.

* 1. **Regresi Linear Sederhana, Signifikan, Korelasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diperoleh hasilnya adalah:

Y = a + bX









dan nilai a sebagai berikut :







****

Berdasarkan dari perhitungan data maka diperoleh persamaan regresi yaitu Y = 1,47 + 0,44X , di mana nilai a sebesar = 1,47 hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan tanpa adanya kompetensi sumber daya manusia atau dengan kata lain jika X = 0 maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 1,47. Nilai menggambarkan bahwa masih diperlukan faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. sedangkan koefisien b sebesar 0,44 menjelaskan bahwa besarnya berpengaruh kompetensi sumber daya terhadap kinerja karyawan secara positif, apabila kompetensi sumber daya manusia ditingkatkan sebesar 1 persen maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 44 persen. Variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan sumbangan sebesar 44 persen terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi dari kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena dengan semakin berkualitasnya sembur daya manusia akan dapat meningkat kinerja perusahaan. Sumber daya yang dimliki tidak akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Penilaian uji signifikan dengan t-test adalah

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan nilai t di atas didapat thitung sebesar 4,10 sedangkan ttabel sebesar 1,275 maka thitung lebih besar darittabel. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan nyata antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya.

Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya dapat dilakukan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi (r). Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai korelasi sebesar = 0,50 dari nilai tersebut dapat dilihat berapa tingkat keeratan hubungan antara variable bebas dan variabel terikat. Untuk mengukur hubungan antara variabel, maka hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya cukup erat, dan antara variabel x kompetensi) dan variabel y (kinerja) memiliki hubungan yang positif. Sedangkan koefisien determinasinya mempunyai nilai sebesar 0,25. Dari nilai tersebut menjelaskan bahwa variasi dari variabel kompetensi sumber daya manusia atau kemampuan dari variable sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 25%, sedangkan sebesar 75% ditentukan oleh faktor lain.

Hal ini menjelaskan pula bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diteliti pada penelitian ini diantaranya, kepemimpinan, motivasi dan lainnya. Karena variabel kompetensi juga berhubungan dengan penempatan karyawan, kompetensi juga harus ketahui oleh karyawan, bahwa pada tugas tertentu kompetensi apa yang diperlukan dan jalan apa yang harus ditempuh untuk mncapainya. Hal ini merupakan kriterian untuk menentukan pemepatan karyawan dengan komptetensinya.

1. **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikana terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Fasya, di mana nilai dari koefisien sebesar =.0,44 Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Variabel Kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup erat dengan nilai sebesar = 0,50.

**DAFTAR RUJUKAN**

Hasibuan, Malayu S.P dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Amara Books. Yogyakarta.

Mangkunegara, Prabu. 2007. *Evaluasi kinerja SDM.* PT. Refika Aditama. Bandung.

Martoyo, Susilo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Preffer, Jeffrey. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Amara Books. Yogyakarta.

Wibowo. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja.* Gramedia. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi.* Raja Grafindo. Jakarta.

Hendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Grasindo. Jakarta.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil.* PT. Refika Aditama. Bandung.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.