

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. TANI MAKMUR

Muhdi Ubaidillah¹, I Ketut Surabagiarta²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Muhdialubay6@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini diambil untuk mencari pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Makmur Di Kabupaten Gresik. Hasil penelitian untuk memberikan informasi beberapa pihak khususnya perusahaan tentang prestasi kerja karyawan yang ada di CV. Tani Makmur Di Kabupaten Gresik. Sampel didapat peneliti dalam hal ini yaitu karyawan produksi yang berjumlah 55 responden. Teknik pengambilan sampling yang di pakai adalah *Sampling Jenuh*, kemudian jenis dari penelitian ini adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,034 sehingga ($0,034 < 0,05$), yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan kemudian variabel Pengembangan SDM nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$), yang artinya Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan secara simultan hasil nilai F_{hitung} sebesar 19,926 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$), yang artinya variabel Kompetensi dan variabel Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan SDM, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT : *This research was taken to find the influence of competency and human resources development of CV. Tani Makmur Employees ' work achievement in Gresik Regency. The results of the research to give the information of some parties especially the company about the work achievement employees who are in the CV. Tani Makmur in Gresik regency. Samples obtained by researchers in this case are production employees amounting to 55 respondents. The sampling technique that is in use is Sampling saturation, then the type of research is the most effective and data collection techniques using questionnaires and documentation. The results of the research and hypothesis testing stated that the competency variable has a significance value of 0.034 so ($0.034 < 0.05$), which means that the competency has significant effect on employee achievement and then variable HR development significance value of 0.000 so ($0.000 < 0.05$), which means that the human resources development affects employee achievement and simultaneously the result of calculate value of 19.926 with significance value of 0.000 so ($0.000 < 0.05$), which means that the competency variable and HR development variable have significant effect on employee work achievement variables.*

Keywords: *Competence, Human Resources Development, Employee Achievement*

PENDAHULUAN

Era global yang terjadi saat ini kemajuan teknologi dan sumber daya manusia akan saling berkesinambungan. Sumber daya manusia yang ada yang ada saat ini mau atau tidak harus mengikuti perkembangan zaman yang sekarang ini terus berkembang.

Sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif saat ini dibutuhkan organisasi atau instansi untuk mencapai keberhasilan atau memajukan

organisasi dan instansi tersebut. Agar tercapainya tujuan dan keinginan tersebut organisasi/perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang cukup agar terlaksananya visi dan misi yang sudah dibentuk.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu

organisasi meningkatkan kinerja atau prestasi dari para pegawai/karyawannya. Hal tersebut didukung oleh Wibowo (2014:271) yang mengatakkan kompetensi merupakan keterampilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan skill dan kemampuan yang dimiliki.

Masalah yang sering terjadi saat ini dalam perusahaan khususnya diobjek penelitian selain kompetensi adalah pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya yang kurang kompeten dan kurangnya skill dalam bekerja membuat perusahaan kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan, untuk itu perusahaan berusaha keras untuk meningkat prestasi kerja karyawan dengan meningkatkan skill para karyawannya salah satunya dengan melakukan pelatihan-pelatihan kerja. Hal tersebut didukung oleh Hasibuan (2000:69) Pengembangan SDM adalah usaha untuk meningkatkan skill atau kemampuan dengan cara pelatihan-pelatihan yang dilakukan.

Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti saat melakukan observasi dilapangan ditemukan beberapa masalah yaitu prestasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan

tersebut cenderung menurun. Kemudian kurang pemahannya karyawan khususnya bagian produksi tentang skill yang dimilikinya. Kemudian bagian produksi yaitu banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja terutama target produksi tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, kemudian kuranya disiplin dalam bekerja yang membuat target produksi tidak tercapai.

Selain faktor kompetensi yang kurang pada karyawan ada masalah lagi yang tidak kalah penting dalam perusahaan yaitu tentang pengembangan SDM. Mengetahui saat ini Pengembangan SDM yang ada pada perusahaan perlu ditingkatkan, hal tersebut perlu dilakukan supaya agar kualitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan lebih mempunyai kompetensi yang cukup dalam bekerja.

Untuk itu perusahaan dituntut agar melakukan strategi atau kebijakan agar prestasi kerja karyawan tidak menurun, salah satunya yaitu dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan kerja terhadap para karyawannya, memberikan bimbingan kerja atau briving setiap akan melakukan pekerjaan. Hal tersebut perlu dilakukan agar karayawan dalam bekerja lebih optimal dan efisien.

Kemudian untuk mewujudkan prestasi kerja yang optimal juga dibutuhkan kedisiplinan dari setiap karyawan, untuk itu karyawan juga harus taat kepada peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan, dengan selalu mengikuti prosedur atau mekanisme yang ada, tidak sering bolos kerja serta selalu mempunyai keinginan berprestasi dalam bekerja. Bila mana hal tersebut diterapkan dalam diri para karyawan maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Dari beberpa masalah yang ada pada perusahaan, untuk itu peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembang SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Makmur Di Kabupaten Gresik”.

Landasan Teori

Dalam hal ini landasan teori yang diambil untuk mengambil pengertian dan teori tentang kompetensi adalah dimana karyawan mempunyai kemampuan atau skill dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Dalam penelitian ini karyawan bagian produksi dituntut untuk melakukan pekerjaan yang sudah di targetkan perusahaan.

Kemudian landasan teori yang diambil dari pengembangan SDM yaitu memberikan wawasan karyawan dalam bekerja dan mempunyai sifat rasa ingin berkembang sehingga mengubah pemikiran seorang pekerja agar mempunyai sifat berprestasi, Dalam penelitian ini pengembangan SDM yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan.

Selanjutnya landasan teori yang diambil mengenai prestasi kerja adalah tercapainya tujuan yang diharapkan suatu organisasi/ perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu organisasi/instansi. Dalam penelitian ini pencapaian karyawan produksi selama setiap satu bulan.

Hubungan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi kerja yang ada pada karyawan, dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan mampu menunjang segala pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Hubungan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja

Menghasilkan sumber daya manusia yang unggul perlu adanya bimbingan dan usaha yang keras,

oleh karena itu pengembangan SDM itu penting bagi meningkatnya prestasi kerja. Organisasi/perusahaan perlu melakukan pelatihan dan bimbingan kepada setiap SDM yang ada agar mereka lebih efisien dan produktif dalam melakukan suatu pekerjaan.

Indikator Variabel

Peneliti menggunakan indikator variabel kompetensi menurut Wibowo, 2014:271 adalah sebagai berikut:

- a. *Motif*
- b. *Nature*
- c. *Self concept*
- d. *Knowledge*
- e. *Skills*

Setelah itu indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel pengembangan SDM menurut Agung Kurniawan (2005:73) adalah:

1. Pendidikan dan Pelatihan Formal
2. Program Pelatihan ditempat Kerja
3. Program Pelatihan diluar tempat Kerja

Berikutnya adalah indikator yang dipakai peneliti untuk variabel prestasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2012:152) :

- a. *Results of work*
- b. *Knowledge jobs*
- c. *Initiative*
- d. *Mental dexechity*
- e. *Attitude*
- f. *Time discipline*

Kerangka Konseptual & Hipotesis

Dalam kerangka konseptual menggambarkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2), kemudian (*dependent variabel*) adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y). Kompetensi sangat erat terkaitnya dengan prestasi kerja setiap karyawan, penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Kemudian hal yang tidak kalah penting yaitu pengembangan SDM, memiliki sumber daya manusia yang konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan prestasi kerja yang diharapkan.

Setelah memberi gambaran tentang konsep dalam penelitian, kemudian peneliti melakukan hipotesis yang diajukan:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur

H2 :Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur

H3 :Kompetensi dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi yang diambil dari objek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di CV. Tani Makmur.

Sampel

Sampel yang diambil dari objek penelitian yaitu karyawan bagian produksi pupuk dolomit yang berjumlah 55 reponden.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti memakai teknik Sampling Jenuh yang merupakan jumlah populasi dijadikan sampel. dalam hal ini peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi tentang apa yang dialami atau dirasakan selama bekerja di CV. Tani Makmur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini bertujuan apakah kuesioner yang disebar benar-benar valid dan reliabel. Berikut adalah pengujian validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa diperoleh hasil variabel kompetensi, pengembangan SDM dan prestasi kerja karyawan di uji seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item nilainya signifikan mempunyai nilai kurang dari 0,05. Hal tersebut membuktikan seluruh variabel dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,909	0,60	Reliabel

Pengembangan SDM (X_2)	0,828	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Setelah diketahui uji validitas dinyatakan valid kemudian diuji reliabilitas dan hasil menunjukkan nilai dari semua variabel lebih dari 0,60. Maka dapat dikatakan semua variabel reliable.

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Kriteria
Uji Normalitas	0,802	Sig>0,05
Keterangan	Berdistribusi Normal	
Uji Multikolinieritas		
1. Kompetensi (X_1)		
Tolerance	1,000	
VIF	1,279	
2. Pengembangan SDM (X_2)	Tolerance > 10 atau VIF <10	
Tolerance	1,000	
VIF	1,189	
Uji Auto Korelasi		
Hasil	1,801	$du < DW < (4-du)$
Keterangan	Tidak Terjadi Autokorelasi	
Uji Heterokedastisitas		
	Hasil menunjukkan adanya Heterokedastisitas dalam gambar pengujian	pengujian tidak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Uji Normalitas

Hasil pengujian yang didapat dari uji normalitas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian menunjukkan 0,802 . dapat di katakan data yang digunakan menunjukkan angka normal.

Uji Multikolinieritas

Setelah diuji normalitas kemudian dilanjutkan diuji multikolinieritas maka semua variabel yang didapatkan hasil yakni nilai dari VIF kurang dari <10. Maka hasil tersebut kedua variabel dinyatakan bebas multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Selanjutnya untuk diuji autokorelasi didapat nilai dari tabel durbin watson nilainya menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam pengujian.

Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari gambar pengujian hasil yang menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas. dalam gambar scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	27,356
Kompetensi (X_1)	0,294
Pengembangan SDM (X_2)	1,257

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

$$Y = 23,356 + 0.294X_1 + 1,257X_2 + e$$

Berikut penjabaran dari persamaan koefisien regresi sebagai berikut:

- Konstanta (a) diperoleh sebesar 23,354 Menunjukkan bahwa jika variabel bebas kompetensi dan pengembangan SDM sama dengan nol, maka prestasi kerja (Y) akan sebesar 23,356 satuan.
- Selanjutnya diperoleh hasil dari pengujian regresi variabel kompetensi diperoleh persamaan regresinya sebesar 0,294. Dapat diartikan bahwa nilai variabel kompetensi (X_1) dapat meningkatkan variabel prestasi kerja (Y) yaitu sebesar 0.294.
- Kemudian Nilai koefisien variabel pengembangan SDM sebesar 1,257. Hasil tersebut dikatakan positif dikarenakan tidak ada

perubahan dari nilai variabel kompetensi atau disebut konstan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 5. Uji T

Variabel	T	Sig.
Kompetensi (X ₁)	2,172	0,034
Pengembangan SDM (X ₂)	5,892	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

1. Hasil yang didapat dari pengujian hipotesis Pada variabel kompetensi (X₁), nilai T hitung = 2,172 > t tabel dengan signifikansi 0.034 < 0,05.
2. Pengujian hipotesis ke dua variabel pengembangan SDM (X₂), nilai yang di peroleh dari thitung sebesar 5,892 dengan nilai sig 0,000. Hasil menunjukkan nilainya kurang dari 0.05 dan dinyatakan berpengaruh.

b. Uji f

Tabel Uji F

	F	Sig.
Regression	19,926	0.000 ^b

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,926 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, maka keputusan yang dapat diambil adalah H₀ di tolak. Hal ini dikatakan kompetensi (X₁), pengembangan SDM (X₂), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil yang di peroleh dalam pengujian pengaruh variabel kompetensi terhadap prestasi kerja membuktikan bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,034 sehingga (0,034 < 0,05). Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan terhadap kepuasan pelanggan.

Selanjutnya pengujian yang didapat pada variabel pengembangan SDM diperoleh nilai sebesar 0,000

sehingga (0,000 < 0,05), yang artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kemudian hasil yang diperoleh dari pengujian secara simultan menunjukkan f_{hitung} sebesar 19,926 dan mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 hasil tersebut nilainya kurang dari 0,05, maka dikatakan secara simultan variabel kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian serta hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur. Hasil menunjukkan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur. Hasil menunjukkan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Kompetensi dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur. Hasil menunjukkan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

Penelitian ini diharapkan kedepan agar perusahaan pupuk dolomit kabupaten Gresik terus berinovasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya, agar dalam memproduksi pupuk yang berkualitas dan bermutu tinggi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan adalah pada waktu penyebaran kuesioner ada beberapa responden yang kurang memahami dengan butir –butir pernyataan dalam kuesioner. Kemudian faktor keterbatasan waktu responden untuk mengisi butir pernyataan dalam kuesioner sangat singkat dikarenakan jam istirahat bagian produksi juga singkat.

DAFTAR PUSTAKA

Aprilda, 2017, *Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan*

- Informal Regional I Medan). Jurnal Administrasi Publik ISSN: 2088-527x*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. PT. BumiAksara: Jakarta, 2012.
- Handoko, T. Hani. 2014, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Edy Sutrisno, 2006, *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia di Gresik. Ekuitas Vol. 12 No. 4 Desember 2008: 455 – 473*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Mangkunegara . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- Noor, Juliansyah. 2014., *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Panggabean, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group:Jakarta, 2012.
- Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua Belas, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2010, *Marketing In Practice*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- _____, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sitti Nurjannah, 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. SKRIPSI
- Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya2012, *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia: Bandung.
- Tannady, Hendy. 2017. *Pengendalian Kualitas ed-1*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tim Dosen Fakultas Ekonomi, 2018, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Edisi XI, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta,2014.
- Westermen, 2014, *Organizational Behaviour and Personal Psychology*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zulrachman Kyai, 2017, *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado*. SKRIPSI