

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara

Iis Kartini¹, Muhamad Yayandi², Selvi Handayani³

¹Universitas Putra Indonesia, Manajemen, Ekonomi, ²Universitas Sali Al-Aitaam, Akuntansi perpajakan

³Universitas Azzahra, Manajemen, Ekonomi

Email : iis_kartini@yahoo.com¹, yayandi2121@gmail.com², elfihandayani91@gmail.com³

Abstrak

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara, maka dukungan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Karyawan yang belum mempunyai kompetensi yang memadai akan dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan tersebut. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara? Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksposisi, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer. Dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

Kata Kunci: *kompetensi, kinerja*

Abstrak

In carrying out the duties and functions of the Polytechnic LP3I Jakarta North Jakarta Campus, the support of quality human resources is a must. The quality of human resources is one of the factors to increase the performance productivity of an organization or agency. Therefore, human resources who have high competence are needed because competence will be able to support the increase in employee performance. Employees who do not have sufficient competence will be proven by the low productivity of these employees. The problem discussed in this study is how does competence influence employee performance at the LP3I Jakarta Polytechnic, North Jakarta Campus? Based on these problems, this study aims to determine the effect of competence on employee performance at the Jakarta Polytechnic LP3I North Jakarta Campus. The research method in this research is survey research using a quantitative approach with the exposition method, namely to explain causal relationships and test hypotheses. The population of this study were all employees at the LP3I Jakarta Polytechnic, North Jakarta Campus, totaling 30 people. The sampling method is saturated sampling technique, in which all members of the population are used as samples (population research). So that the sample is determined to be 30 person. Documentation as a secondary data source. The results of the study show that simultaneously (together)

competence has a significant effect on employee performance at the Jakarta LP3I Polytechnic North Jakarta Campus.

Keywords: *competency, performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, segala sesuatu berkembang dengan pesat. Begitu pula dengan perkembangan dunia pendidikan di Indonesia saat ini sangat tinggi, baik perkembangan dalam hal peningkatan jumlah institusinya maupun dari segi mutunya. Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan sebuah bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa akan dimulai dari pendidikan. Semakin maju lembaga pendidikan suatu negara, akan semakin maju pula peradaban negara yang bersangkutan. Pemerintah terus berusaha memprioritaskan pembangunan di bidang pendidikan, khususnya kualitas pendidikan agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan produktif. Lembaga pendidikan mempunyai fungsi utama yaitu menyediakan lulusan bukan saja dalam jumlah banyak tetapi juga berkualitas serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian. Pendidikan merupakan produk jasa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan.

Politeknik LP3I Jakarta adalah salah satu penyedia jasa pendidikan yang dikenal sangat inovatif serta menjadi pelopor penempatan kerja bagi lulusannya. Konsep Politeknik LP3I Jakarta adalah menghasilkan lulusan untuk dapat siap bekerja dan diterima di dunia usaha serta industri, dilengkapi dengan kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. Untuk itu, Politeknik LP3I Jakarta terus berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dimana sasaran akhir adalah terjadinya peningkatan kualitas lulusan yang unggul dan kompetitif, dengan memberdayakan seluruh karyawan agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien. Langkah antisipasi secara total yang diperlukan untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, profesional dan kompetitif tersebut maka perlu meningkatkan kompetensi karyawan Politeknik LP3I Jakarta dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, pengembangan sikap mental, dan pengorientasian pada pekerjaan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Politeknik LP3I Jakarta, maka dukungan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan. Kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Karyawan yang belum mempunyai kompetensi yang memadai akan dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menarik untuk dikaji lebih lanjut bagi penyusun dalam merumuskan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara**”.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang sifatnya deskriptif eksplanatori yang pada dasarnya untuk menjelaskan dan menguraikan kebenaran dari suatu hipotesis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yang menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan data dengan unit analisisnya adalah Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

Dalam pembuatan penelitian ini, penulis membutuhkan data-data yang berhubungan dengan kajian penulis, yaitu bersumber dari:

Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mendatangi langsung perusahaan yang menjadi objek kajian. Teknik pengumpulan datanya, yaitu menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.

Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data-data dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis seperti buku-buku penunjang kajian, catatan-catatan maupun referensi lain yang bersifat tertulis.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil oleh penulis yaitu Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara, bertempat di Jalan Raya Plumpang Semper Kavling 27, Tanjung Priok, Jakarta Utara.

Obyek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Mengingat jumlah populasi hanya 30 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel ditentukan sebesar 30 oran.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya berupa data hasil kuesioner responden, hasil observasi dan hasil wawancara. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dari berbagai bahan Pustaka baik berupa buku, catatan, jurnal, arsip perusahaan dan karya-karya tulis yang ada kaitannya dengan materi kajian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner

Data-data yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebagai responden penelitian.

2. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk memperoleh keterangan data yang akurat, yang meliputi observasi.

3. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara yang ditujukan kepada seluruh karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebagai responden penelitian.

4. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisa Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel x terhadap variabel y digunakan analisis regresi dengan rumus:

$$y = a + bx$$

2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel x dengan variabel y maka digunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x)^2 - (\sum x)^2] \times [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Tabel 1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : *Metode Penelitian Bisnis (Sugiyono, 2008)*

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk menghasilkan apakah ada hubungan yang signifikan di antara variabel perlu dilakukan uji hipotesis. Pada analisis ini digunakan taraf nyata atau level signifikan atau *level of signifikan* = 0.05 kriteria pengujinya adalah:

$$t_{Hitung} = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

4. Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu (Kp)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara variabel X dengan variabel Y digunakan persamaan:
 Kp = (r² x 100%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Profil Responden

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100%

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan tentang yang dominan adalah laki-laki yakni sebesar 19 orang atau 63,3%, sedangkan perempuan sebesar 11 orang atau 36,7%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan tentang rata-rata karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	8	26,7%
Diploma (D3)	14	46,7%
Sarjana (S1)	6	20%
Sarjana (S2)	2	6,6%
Total	30	100%

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan tentang yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan Diploma (D3) yakni sebesar 14 orang atau 46,7%. Dengan

demikian maka dapat disimpulkan tentang sebagian besar karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara adalah mempunyai tingkat pendidikan Diploma.

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Dibawah 25 tahun	11	36,7%
26-30 tahun	8	26,6%
31-35 tahun	5	16,7%
36-40 tahun	3	10%
Diatas 40 tahun	3	10%
Total	30	100%

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan tentang usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah dibawah 25 tahun yakni sebesar 11 orang atau 36,7%, sehingga dapat disimpulkan tentang rata-rata karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara adalah berusia dibawah 25 tahun dan antara 26-30 tahun.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	3	10%
2 – 5 Tahun	19	63,3%
5 – 10 Tahun	4	13,3%
> 10 Tahun	4	13,3%
Total	30	100%

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini menunjukkan tentang lama kerja karyawan yang terbesar adalah antara 2 – 5 tahun yakni sebesar 19 orang atau 63,3%. Sehingga dapat disimpulkan tentang rata-rata karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara adalah mempunyai lama kerja antara 2 – 5 tahun, kemudian disusul lama kerja karyawan 5 – 10 tahun bahkan di atas 10 tahun yakni sebanyak 4 orang atau 13,3%. Sehingga dapat dikatakan tentang karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Utara rata-rata sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja yang cukup lama.

B. Analisis dan Pembahasan

Tabel 6
Deskripsi Responden terhadap Pengetahuan

N o.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pemahaman konsep jasa pendidikan	8 26,7%	20 66,7%	2 6,7%	0	0
2	Pemahaman Standart Operational Procedure (SOP) bidang pekerjaannya	4 13,3%	20 66,7%	5 16,7%	1 3,3%	0
3	Pemahaman teori-teori yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya	4 13,3%	20 66,7%	6 20%	0	0
4	Pengetahuan mengenai pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaannya	5 16,7%	22 73,3%	3 10%	0	0
5	Kemampuan berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya	3 10%	20 66,7%	5 16,7%	1 3,3%	1 3.3

Berdasarkan tabel 7 mengenai deskripsi responden terhadap pengetahuan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, dapat dilihat dari pernyataan tentang pemahaman konsep jasa pendidikan, nampak tentang sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 20 orang atau 66,7%. Kemudian pernyataan tentang pemahaman Standart Operational Procedure (SOP) bidang pekerjaannya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 20 orang atau 66,7%. Berikutnya pernyataan tentang pemahaman teori-teori yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 20 orang atau 66,7%. Dan pernyataan tentang pengetahuan mengenai pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaannya, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 22 orang atau 73,3%. Sedangkan pernyataan tentang kemampuan berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 20 orang atau 66,7%.

Tabel 7
Deskripsi Responden terhadap Keterampilan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Memiliki strategi dalam memecahkan masalah pada pekerjaannya	4 13,3%	24 80%	2 6,7%	0	0

2	Kemampuan berkomunikasi secara baik	5 16,7%	22 73,3%	3 10%	0	0
3	Memiliki kecakapan dalam menggunakan peralatan kantor untuk menunjang pekerjaannya	7 23,3%	18 60%	4 13,3%	1 3,3%	0
4	Teliti, rapi dan terampil dalam bekerja	4 13,3%	14 46,7%	12 40%	0	0
5	Kemampuan beradaptasi dengan layak dan baik	6 20%	22 73,3%	2 6,7%	0	0

Berdasarkan jawaban responden mengenai keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan tentang memiliki strategi dalam memecahkan masalah pada pekerjaan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 24 orang atau 80%. Kemudian kemampuan berkomunikasi secara baik, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 22 orang atau 73,3%, sedangkan pernyataan tentang memiliki kecakapan dalam menggunakan peralatan kantor untuk menunjang pekerjaannya, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 18 orang atau 60%. Dan pernyataan tentang teliti, rapi dan terampil dalam bekerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 14 orang atau 46,7%. Sedangkan pernyataan tentang kemampuan beradaptasi dengan layak dan baik, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 22 orang atau 73,3%.

Tabel 8
Deskripsi Responden terhadap Perilaku

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Kepatuhan dengan aturan dan norma yang berlaku dalam pekerjaannya	5 16,7%	21 70%	3 10%	1 3,3	0
2	Hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	2 6,7%	16 53,3%	11 36,7%	1 3,3	0
3	Memiliki komitmen terhadap pekerjaannya	8 26,7%	21 70%	1 3,3%	0	0
4	Kemampuan membina hubungan yang baik dengan rekan kerjanya	8 26,7%	22 73,3%	0	0	0
5	Menerima tanggung jawab dan menjalankan fungsinya dengan baik	3 10%	26 86,7%	1 3,3%	0	0

Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni deskripsi responden terhadap perilaku kerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan tentang kepatuhan dengan aturan dan norma yang berlaku dalam pekerjaannya, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 21 orang atau 70%, kemudian hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 16 orang atau 53,3%. Berikutnya pernyataan tentang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 70%, sedangkan pernyataan tentang kemampuan membina hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 22 orang atau 73,3%. Selanjutnya pernyataan tentang menerima tanggung jawab dan menjalankan fungsinya dengan baik, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 26 orang atau 86,7%.

Tabel 9
Deskripsi Responden terhadap Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya	6 20%	12 40%	10 33,3%	2 6,7	0
2	Menjadi andal dan memiliki komitmen dalam bekerja	3 10%	17 56,7%	10 33,3%	0	0
3	Terbiasa mengalami tekanan kerja, budaya kerja dan etika kerja	3 10%	23 76,7%	3 10%	1 3,3%	0
4	Mudah untuk mengatasi perubahan lingkungan kerja dengan cepat dan baik	4 13,3%	21 70%	4 13,3%	1 3,3	0
5	Memiliki pemahaman yang lebih baik dalam bekerja	4 13,3%	23 76,7%	3 10%	0	0

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengalaman kerja, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan tentang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 12 orang atau 40%. Menjadi handal dan memiliki komitmen dalam bekerja, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 17 orang atau 56,7%. Kemudian terbiasa mengalami tekanan kerja, budaya kerja dan etika kerja, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 23 orang atau 76,7%. Selanjutnya mudah untuk mengatasi perubahan lingkungan kerja dengan cepat dan baik, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau sebesar 70%. Dan pernyataan tentang memiliki pemahaman yang lebih baik dalam bekerja, jawaban responden terbanyak adalah setuju yakni sebanyak 23 orang atau 76,7%.

2. Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik. Dalam pengujian ini penulis menggunakan teknik analisis koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil olahan kuesioner sebagai mana terlihat dalam table dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Total Jawaban Responden

No. Responden	X	Y	2	2	XY
1	78	75	6,084	5,625	5,850
2	80	76	6,400	5,776	6,080
3	82	81	6,724	6,561	6,642
4	96	95	9,216	9,025	9,120
5	94	93	8,836	8,649	8,742
6	75	77	5,625	5,929	5,775
7	67	80	4,489	6,400	5,360
8	74	70	5,476	4,900	5,180
9	79	78	6,241	6,084	6,162
10	86	85	7,396	7,225	7,310
11	88	85	7,744	7,225	7,480
12	68	70	4,624	4,900	4,760
13	82	84	6,724	7,056	6,888
14	78	73	6,084	5,329	5,694
15	79	79	6,241	6,241	6,241
16	80	75	6,400	5,625	6,000
17	80	82	6,400	6,724	6,560
18	77	76	5,929	5,776	5,852
19	88	76	7,744	5,776	6,688
20	81	78	6,561	6,084	6,318
21	77	75	5,929	5,625	5,775
22	73	74	5,329	5,476	5,402
23	83	89	6,889	7,921	7,387
24	81	90	6,561	8,100	7,290
25	77	76	5,929	5,776	5,852
26	80	78	6,400	6,084	6,240
27	75	79	5,625	6,241	5,925
28	76	67	5,776	4,489	5,092
29	75	73	5,625	5,329	5,475
30	76	68	5,776	4,624	5,168
Σ	2.385	2.357	190.777	186.575	188.308

n = 30

ΣX = 2.385

ΣY = 2.357

ΣX² = 190.777

ΣY² = 186.575

ΣXY = 188.308

$$\bar{X} = 79,5$$

$$\bar{Y} = 78,57$$

a. Analisa Regresi

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. Adapun perincian dari analisis regresi mengenai kompetensi karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\ &= \frac{30(188.308) - (2.385)(2.357)}{30(190.777) - (2.385)^2} \\ &= \frac{5.649.240 - 5.621.445}{5.723.310 - 5.688.225} \\ &= \frac{27.795}{35.085} \\ &= 0,792 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{y} - b(\bar{x}) \\ &= 78,57 - 0,792(79,5) \\ &= 78,57 - 62,964 \\ &= 15,606 \end{aligned}$$

Dari perhitungan regresi didapat: Nilai Konstanta (a) sebesar 15,606

Dari sini didapat persamaan regresinya $y = 15,606 + 0,792 x$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan x = Kompetensi

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Setiap perubahan pada variabel kompetensi (x) dapat merubah variabel kinerja karyawan (y) sebesar 15,606. Jika variabel kompetensi tidak mengalami perubahan ($\Delta x = 0$) maka variabel kompetensi karyawan adalah sebesar 0,792.

b. Analisa Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel dilakukan perhitungan koefisien korelasi yang hasilnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \times [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \\ &= \frac{30(188.308) - (2.385)(2.357)}{\sqrt{[30(190.777) - (2.385)^2] \times [30(186.575) - (2.357)^2]}} \\ &= \frac{5.649.240 - 5.621.445}{\sqrt{[30(190.777) - (2.385)^2] \times [30(186.575) - (2.357)^2]}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
& \sqrt{[5.723.310 - 5.688.225] \times [5.597.250 - 5.555.449]} \\
&= \frac{27.795}{\sqrt{(35.085)(41.801)}} \\
&= \frac{27.795}{\sqrt{1.466.588.085}} \\
&= \frac{27.795}{38.296,058} \\
&= \mathbf{0,726}
\end{aligned}$$

Dari perhitungan regresi didapat:

Nilai Korelasi Pearson (Pearson Correlation) sebesar 0,726 menyatakan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : b = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

Ha : b ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

Perhitungan statistik sample

$$\begin{aligned}
T_{hitung} &= r \cdot \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= 0,726 \cdot \frac{\sqrt{28}}{\sqrt{1-(0,726)^2}} \\
&= 0,726 \cdot \frac{5,292}{\sqrt{1-0,527}} \\
&= 0,726 \cdot \frac{5,292}{\sqrt{0,473}} \\
&= 0,726 \cdot \frac{5,292}{0,688} \\
&= 0,726 \cdot (7,692) \\
&= \mathbf{5,584}
\end{aligned}$$

$$n = 30$$

$$df = n - 1 = 30 - 1 = 29$$

$$\alpha = 5\% = 0,05 \text{ to } \alpha = 2,045$$

Dimana t_{tabel} adalah sebesar 2,045, kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya kompetensi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara.

d. Analisa Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu (K_p)

Untuk mengetahui berapa besarnya perubahan pada variabel x yang mempengaruhi perubahan pada variabel y maka digunakan koefisien determinasi yang perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} K_p &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,726)^2 \times 100\% \\ &= 0,527 \times 100\% \\ &= 52,7\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 0,527, artinya 52,7% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh variasi kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu **5,584** dan **2,045** sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antar kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi yang menunjukkan nilai sebesar **0,726** adanya hubungan yang kuat dan positif, dimana arah perubahan memperlihatkan arah hubungan yang positif. Dan dapat dilihat dari hasil persamaan regresinya yaitu **$Y = 15,606 + 0,792 X$** .
3. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 52,7%. Nilai tersebut didapat dari perhitungan koefisien determinasi, sedangkan sisanya $100\% - 52,7\% = 47,3\%$ ditentukan oleh faktor-faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, M. Anton. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010. Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Dharma. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFE, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Terjemahan Diana Angelica, Salemba Empat, 2006.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Moh. As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2006. Palan, R. *Competency Management*. Jakarta: PPM, 2007.
- Prawirosentono, Suryadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Raharjo, Joko. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum, 2013.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Jauvani, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN, 2006. Siswanto, M.B. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2012.