

TINGKAT KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. FAJAR MAKASAR TELEVISI

Guntur Suryo Putro¹⁾ Arfiany²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: guntur_sp20@yahoo.com

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: arfiany.sahban@yahoo.co.id

Abstract

The population in this study were all employees of PT. Dawn Makasar Television. While the samples used in this study were 58 respondents, and to test the hypothesis, researchers used descriptive analysis methods and simple regression analysis. Descriptive analysis is used to view and explain respondents' responses and improve employee performance. Indicators used for competency variables include work spirit, development, education level, work productivity, achievements and awards And the indicators used for performance variables are the quality of work, quantity of work, and timeliness of PT employees. Dawn Makasar Television. The results of this study showed that there is an influence between human resource competency variables on performance variables where conducted t test with t calculated test results = 13.11 and t table 1.672 for a significant level of 0.05 means t calculate > t table with dk = 58 - 2 = 56. This means the hypothesis in this study which states that there is an influence of human resource competence on the performance of PT employees. Dawn Makasar Television.

Keywords: Human Resource, Competencies and Performance

Abstrak

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Makasar Televisi. Sedangkan sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 58 responden, dan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden dan peningkatan kinerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi yang meliputi semangat kerja, pengembangan, tingkat pendidikan, produktifitas kerja, prestasi dan penghargaan Dan indikator-indikator yang digunakan untuk variable kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan PT. Fajar Makasar Televisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel kinerja dimana dilakukan uji t dengan hasil pengujian t hitung = 13,11 dan t tabel 1,672 untuk taraf signifikan 0,05 berarti t hitung > t tabel dengan dk= 58 – 2 = 56. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Makasar Televisi.

Kata Kunci: Kompetensi, Sumber Daya Manusia dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kompetensi karyawan bisa dilakukan dengan sasaran utamanya adalah menyoroti kuantitas dan kualitas pekerjaan serta penggunaan jam kerja yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini didasari atas pertimbangan bahwa seorang karyawan melakukan pekerjaannya tidak berorientasi laba atau *profit* semata, tetapi juga lebih mengedepankan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga kuantitas dan kualitas pekerjaan serta penggunaan jam kerja adalah paling penting dan prioritas utama bagi karyawan guna menjalankan pekerjaan secara maksimal dan berhasil guna, di mana penggunaan sumber daya diharapkan relatif kecil namun hasil yang diperoleh relatif besar.

Dalam pengembangan kualitas organisasi ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu kemampuan karyawan. Guna mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan maka karyawan dalam organisasi tersebut bisa

mengerjakan kegiatannya diperusahaan sehari-hari dengan menerapkan sistem dan prosedur penetapan sesuai dengan metode pelatihan yang telah di berikan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Guna mewujudkan kompetensi para karyawan, maka ada dua variabel yang cukup berpengaruh, yaitu variabel individu (*variabel internal*) seperti motivasi, keterampilan, dan kesejahteraan merupakan variabel yang umumnya dimiliki seorang karyawan guna membantu melaksanakan pekerjaan. Variabel organisasi (*variabel eksternal*) seperti praktek manajemen, fasilitas kerja serta teknologi merupakan variabel dari luar dan mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua variabel tersebut harus berjalan secara serentak dan bersama-sama jika menginginkan terwujudnya kompetensi kerja karyawan karena meskipun variabel individu berjalan baik namun tidak didukung variabel organisasi, seorang karyawan biasanya melakukan pekerjaan tidak terlalu memperhatikan etika dan hal-hal lain dengan alasan, bahwa apa yang dikerjakan tidak akan mendapat perhatian dari pihak yang berwenang. Sebaliknya variabel organisasi yang baik tanpa didukung variabel individu, seorang karyawan melakukan pekerjaan tidak mengedepankan tujuan organisasi melainkan semata-mata diri pribadi sehingga apa yang menjadi sasaran utama organisasi sulit untuk dicapai disebabkan karyawan bekerja secara sendiri-sendiri tanpa aturan.

Dalam melaksanakan aktifitasnya pada dasarnya sudah memiliki kompetensi sumber daya manusia yang baik serta pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan pada umumnya telah menunjukkan hasil yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan harus dimiliki seseorang atau setiap pekerja/karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif, dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi perusahaan. Serta kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas yang dimiliki seseorang, dimana cerdas itu adalah seseorang dapat meminimalisir resiko yang akan terjadi kedepannya. Setiap orang memiliki kompetensi dimana itu terdiri dari *Soft Skill* yang dapat dikatakan kemampuan ini berasal atau timbul dari diri seseorang yang alami dan *Hard Skill* merupakan kemampuan seseorang yang didapatkan melalui pendidikan yang di jalannya.

Adapun sikap atau perilaku didalam kompetensi itu adalah :

- 1) Rasa memiliki (*sense of belonging*)
- 2) Rasa bekerja sama (*sense of partisipation*)
- 3) Rasa bertanggung jawab (*sense of responsibility*)

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Chris Rowley (2012: 57) bahwa "Kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif, dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan". Sedangkan menurut Hasibuan (2013:44) bahwa, "Seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seorang pegawai melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya".

Pengertian kompetensi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki pegawai berisi seperangkat pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap yang diperoleh dan kegiatan pembelajaran. Nitisemito (2014:39) mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan".

Sedangkan Nurdin (2006:188) mengemukakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok.
- 2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama.
- 3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas.

b. Faktor-faktor Pendukung Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawai guna mewujudkan hasil kerja yang berdaya guna dan berhasil guna maka ada dua hal yang sangat mendukung terciptanya kompetensi sumber daya manusia yang menurut Moekijat (2001:78) bahwa: ”faktor-faktor pendukung kompetensi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai dan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan”.

Faktor pendukung yang berasal dari pegawai itu sendiri dapat diartikan sebagai faktor yang muncul dari diri pribadi pegawai bersangkutan sesuai kebutuhan dan keinginan yang dirasakan, sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan diartikan sebagai faktor yang sifatnya eksternal yang mampu mempengaruhi jiwa pribadi pegawai. Dengan demikian, faktor individu dan faktor lingkungan pekerjaan dapat dikatakan sebagai faktor yang saling berpengaruh, dimana munculnya faktor individu sebagai akibat faktor lingkungan yang mendukung. Sebaliknya faktor lingkungan yang memadai kemungkinan besar akan mempengaruhi munculnya faktor pribadi sebagai akibat adanya rasa tanggung jawab yang muncul dari dalam diri pribadi seorang aparatur pemerintah.

Menurut Handoko (2008: 54) bahwa ”faktor individu adalah motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan kerja, kesejahteraan, gaya manajemen serta kepuasan pegawai”, sedangkan Mangkunegara (2008:54) mengemukakan bahwa ”faktor lingkungan kerja berhubungan dengan masalah kelancaran pekerjaan, seperti praktek manajemen, fasilitas kerja serta teknologi”.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa motivasi adalah pondasi dari pada faktor-faktor yang pada diri pribadi pegawai disebabkan adanya pemenuhan kebutuhan yang dirasakan seorang pegawai, maka motivasi akan muncul dan akhirnya semua faktor-faktor lain seperti keterampilan, kepuasan, gaya manajemen dan penghargaan akan terwujud.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Nitisemito (2014:43), ukuran-ukuran kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat, serta sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemauan mereka yang lebih baik.
- 2) Pengembangan, dalam hal ini senantiasa belajar untuk mengembangkan kemampuan kerja pegawai, karena dengan adanya sikap demikian pegawai dapat menunjukkan serta meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
- 3) Tingkat pendidikan, dimana ini merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.
- 4) Produktivitas kerja, merupakan hasil usaha dari para pegawai guna mencapai tujuan instansi tersebut.

d. Pengertian Kinerja

Berdasarkan konsep sistem maka program peningkatan kinerja tidak dapat dilaksanakan pada salah satu bagian atau fungsi operasional organisasi. Program tersebut harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian organisasi. Kinerja bisa diartikan sebagai keterampilan seperangkat sumber- sumber ekonomi untuk mendapatkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

Penjabaran yang sederhana itu bisa dilihat bahwa kinerja harus ada pada semua fungsi atau bagian pada organisasi. Sebagai suatu kesatuan semuanya mendukung kinerja perusahaan secara menyeluruh. Jadi sering disampaikan bahwa kinerja akan menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam melaksanakan strategi usahanya, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. tentunya bisa kita lihat bahwa semua bidang tidak bisa lepas dari karyawan sebagai pelaksana pekerjaan. Jadi itulah program peningkatan kinerja tenaga kerja berupa usaha yang terarah dan menjadi sasaran strategi bagi setiap pimpinan organisasi.

Dalam kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian suatu hasil kerja seseorang yang harus dicapai dan melaksanakan tugas dan waktu tertentu.pengertian kerja sering pula dihubungkan

dengan dengan kata produktivitas, pelaksanaan tugas penampilan tugas, penampilan kerja aktivitas organisasi atau individu dalam ukuran waktu yang telah di tentukan. Menurut Fathoni (2011: 2) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersipat profil oriented yang di dihasilkan dihasilkan selama suatu periode waktu”.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memperbaiki kontribusi ekonomi lebih jauh. Menurut Mangkunegara (2012: 228) kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2012: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat kemajuan seseorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Seseorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi baik seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2008:13) yang merumuskan bahwa:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (knowledge + *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengadakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

f. Peningkatan Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang ditentukan, sangat tergantung dalam pelaksanaan pengawasan dalam menciptakan kinerja pegawainya agar para atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat tercapai. Penilaian kinerja adalah merupakan suatu penilaian yang di lakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik pada karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pegawai terhadap pekerjaan yang telah di bebaskan kepadanya. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat di lakukan kepada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja pegawai dan membuat rencana kerja dan metode periode berikutnya.

Menurut Rivai (2006), mengungkapkan bahwa prinsip dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Memberi motivasi dan budaya kerja secara profesional
- 2) Meningkatkan kompetensi kerja (akademik atau vokasional) melalui pendidikan, pelatihan, kelompok kerja, serta belajar mandiri.
- 3) Menjalankan sistem reward and punishment

- 4) Menjalankan sistem imbalan yang pantas
- 5) Menjalankan sistem jenjang karir yang jelas

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sudah ditetapkan dan hasilnya akan diketahui oleh pihak perusahaan bahwa seseorang karyawan masuk kedalam tingkatan kinerja tertentu.

g. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup dari pada kinerja karyawan. menurut Ernie Trisnawati (2005:65) yang menjadi indicator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu.

- 1) Kualitas kerja, adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, kualitas kerja diukur dengan indikator ketetapan, keterampilan dan keberhasilan kerja.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, dan perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.kuantitas kerja meliputi output tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Ketetapan waktu, seperti ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas,ketetapan waktu dalam kehadiran ,ketetapan waktu dalam istirahat,dan pulang kerja.

h. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan berdasarkan sistem hasil kerja fisik seseorang atau per jam kerja orang perhari. Pengukuran-pengukuran itu biasanya tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena adanya berbagai macam masalah dalam proses untuk memproduksi suatu unit produk yang tidak sama. Jadi, dipakai cara pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran bisa berubah pada unit-unit pekerja yang biasa diartikan sebagai hasil kerja yang bisa dilakukan pada satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. (Handoko, 2015:135). Setiap organisasi selalu berharap memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi/instansi. Bagian pada perhitungan kinerja karyawan seharusnya bisa menutupi seluruh waktu kerja pada karyawan, baik pekerja yang berada di ruangan maupun di luar ruangan. Pimpinan yang bertugas melakukan evaluasi jalannya karyawan dan pemakaian tenaga kerja bisa membagi karyawan organisasi pada beberapa komponen supaya bisa dianalisa hasilnya sehingga bisa dikaitkan hasil kerja dengan produksi.

Guna mengukur suatu kinerja dapatlah dipakai dua jenis ukuran jam kerja manusia. Yakni jam- jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar ditambah jam-jam yang tidak dipakai untuk tidak berkerja seperti libur, cuti karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Indeks kinerja karyawan juga bisa dinyatakan berdasarkan cara keuangan.

Langkah awal dalam mengkalkulasi penjualan dalam dollar/nilai tukar uang lainnya. Tahap kedua adalah menyesuaikan volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dalam membuat penelitian yang tepat, penjualan dan pemasukan karyawan pada waktu tertentu tidak memungkinkan atau tidak memadai, karena hasil jumlah perhitungannya selalu berada atau terjadi pada waktu sebelumnya. Cara kerjanya adalah mendaftarkan gaji berdasarkan tingkat upah dan gaji yang disesuaikan dengan jumlah karyawan. Jadi bagian kepengukuran kinerja karyawan mempunyai bagian yang dibutuhkan, yaitu kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. Jadi tingkat keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. METODE

Peneliti Menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden dan peningkatan kinerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan untuk variabel kompetensi yang meliputi smngat kerja, pengembangan, tingkat pendidikan, produktifitas kerja, prestasi dan penghargaan

Dan indikator- indikator yang digunakan untuk variable kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

Untuk mengetahui derajat hubungan antara X dengan Y digunakan koefisien korelasi dengan rumus persamaan:

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

Besarnya koefisien korelasi (r) adalah $-1 \leq r \leq 1$

Jika (+) berarti terdapat hubungan positif

Jika (-) berarti terdapat hubungan negatif

Untuk menguji signifikan koefisien r dengan rumus uji t (Sugiyono 2003:214) digunakan rumus sebagai berikut :

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

Langkah terakhir adalah mencari seberapa besar kontribusi variabel X (kompetensi) terhadap Y (kinerja pegawai). Untuk mencari koefisien penentu dan koefisien determinan dengan menggunakan rumus :

$kd = r^2 \times 100\%$

dimana, r^2 = kuadrat koefisien korelasi

Sedangkan analisa regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Kompetensi

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti. populasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Makasar Televisi sebanyak 93 orang.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian. Menurut Arikunto (2003:87), apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 58 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden adalah sejumlah orang yang dijadikan sampel dalam pengambilan data penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Fajar Makasar Televisi yang berjumlah 58 orang.

Komposisi responden berdasarkan data sampel, menurut jenis kelamin laki-laki berjumlah

30 orang atau 51,73% dan perempuan berjumlah 28 orang atau 48,27%, seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki | 30 | 51,73 % |
| Perempuan | 28 | 48,27 % |
| Jumlah | 58 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Menurut data dari instansi, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan, sekolah lanjutan tingkat atas sebanyak 14 orang atau 24,14%, strata satu sebanyak 30 orang atau 51,72%, strata dua sebanyak 13 orang atau 22,41%, dan strata tiga sebanyak 1 orang atau 1,72%, seperti terlihat dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| SLTA | 14 | 24,14% |
| Strata Satu | 30 | 51,72% |
| Strata Dua | 13 | 22,41% |
| Strata Tiga | 1 | 1,72% |
| Jumlah | 58 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2019

b. Deskripsi Variabel Kompetensi (X)

Kompetensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan pada PT. Fajar Makasar Televisi, dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Gambaran kompetensi karyawan pada PT. Fajar Makasar Televisi

| No. | Interval | Pilihan jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-----|--------------|----------------------|-----------|--------------|
| 1. | 51-55 | Sangat tinggi | 0 | 0% |
| 2. | 46-50 | Tinggi Cukup | 0 | 0% |
| 3. | 41-45 | tinggi Rendah | 2 | 3,44% |
| 4. | 36-40 | Sangat Rendah | 30 | 51,7% |
| 5. | 31-35 | | 26 | 44,8% |
| | Jumlah | | 58 | 100% |

Sumber Data : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 3 tersebut, kompetensi sumber daya manusia yang ada pada PT. Fajar Makasar Televisi berada pada kategori rendah dimana ada 30 responden atau 51,7%.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada PT. Fajar Makasar Televisi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Gambaran kinerja pegawai pada PT. Fajar Makasar Televisi

| No. | Interval | Pilihan jawaban | Frekuensi | Persentase |
|--------|--------------|----------------------|-----------|--------------|
| 1. | 51-55 | Sangat tinggi | 0 | 0% |
| 2. | 46-50 | Tinggi Cukup tinggi | 0 | 0% |
| 3. | 41-45 | tinggi | 10 | 17,2% |
| 4. | 36-40 | Rendah | 20 | 34,4% |
| 5. | 31-35 | Sangat Rendah | 28 | 48,2% |
| Jumlah | | | 58 | 100% |

Sumber Data : Hasil Olah Data 2019

Berdasarkan tabel 4 tersebut, kinerja karyawan pada PT. Fajar Makasar Televisi berada pada kategori sangat rendah dimana ada 28 responden atau 48,2%.

d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk memperoleh nilai X (kompetensi) dan Y (kinerja pegawai) dari setiap responden dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden didalam kuesioner diberi skor nilai, yaitu (SS)= 4, (S)= 3, (KS)= 2, dan (TS)= 1 untuk setiap nomor pernyataan.
- 2) Setiap jawaban responden diberikan nilai sesuai jawaban dari setiap variabelnya, yaitu variabel X (kompetensi) dan variabel Y (Kinerja pegawai) yang mencakup pernyataan dalam kusioner.
- 3) Nilai pada variabel X dijumlahkan dan variabel Y juga dijumlahkan, dan Dari hasil perhitungan Korelasi dan Regresi Antara Variabel X dan Y, diperoleh :

$$\begin{aligned} n &= 58 & \sum x^2 &= 74.898 \\ \sum x &= 2.076 & \sum y^2 &= 77.502 \\ \sum y &= 2.110 & \sum xy &= 76.115 \end{aligned}$$

Berdasarkan data pada lampiran 5, perhitungan untuk mengetahui derajat hubungan antara X dan Y digunakan koefisien korelasi dengan rumus persamaan:

$$\begin{aligned} r &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\ &= \frac{58(76.115) - (2.076)(2.110)}{\sqrt{58(74.898) - (2.076)^2} \cdot \sqrt{58(77.502) - (2.110)^2}} \\ &= \frac{4.414.670 - 4.380.360}{\sqrt{(4.344.084 - 4.309.776)} \cdot \sqrt{(4.495.116 - 4.452.100)}} \\ &= \frac{34.310}{\sqrt{(34.308) \cdot (43.016)}} \\ &= \frac{34.310}{\sqrt{1.475.792.928}} \\ &= \frac{34.310}{38.416} \\ &= 0,89 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan koefisien korelasi antara kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu $r = 0,89$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X dan variabel Y. Untuk menafsirkan koefisien korelasi tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Koefisien korelasi dan fungsinya.

| Interval koefisien | Tingkat pengaruh |
|--------------------|--------------------|
| 0,00- 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20- 0,399 | Rendah |
| 0,40- 0,559 | Sedang |
| 0,60- 0,799 | Kuat |
| 0,80- 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: Arikunto (2014:214)

Kemudian untuk menganalisis berapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, digunakan koefisien determinasi (kd) dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,89^2 \times 100\% \\
 &= 0,792 \times 100\% \\
 &= 79,2\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, yaitu kd= 79,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan keluarga, lingkungan sosial, dan lingkungan organisasi lainnya.

Berdasarkan tabel dan perhitungan sebelumnya, dapat ditafsirkan bahwa korelasi antara X dan Y termasuk hubungan yang sangat kuat yaitu 0,89% atau 89%. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat keeratan hubungan (signifikan), jika tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh atau seberapa kuatnya hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), maka dipakai uji t dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r^2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,89^2 \sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,89^2}} \\
 &= \frac{0,79 \sqrt{56}}{\sqrt{0,21}} \\
 &= \frac{(0,79) \cdot (7,48)}{0,45} \\
 &= \frac{5,90}{0,45} \\
 &= 13,11
 \end{aligned}$$

Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada X tertentu, maka hipotesis diterima dengan dk= n - 2. Dalam perhitungan ini t hitung = 13,11, sedangkan t tabel 1,672 untuk taraf signifikan 0,05 berarti t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima dengan dk = 58 - 2 = 56. Untuk mengetahui nilai koefisien regresi dihitung dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{58(76.115) - (2.076)(2.110)}{58(74.898) - (2.076)^2} \\
 &= \frac{(4.414.670) - (4.380.360)}{(4.344.084) - (4.309.776)} \\
 &= \frac{34.310}{34.308} \\
 &= 1,0
 \end{aligned}$$

Jika b menunjukkan fuel positif yaitu 1,0 maka ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui berapa Y, maka perlu dicari terlebih dahulu nilai konstan (*intercept*) yaitu a, dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{(2.110)(74.898) - (2.076)(76.115)}{58(74.898) - (2.076)^2} \\
 &= \frac{(158.034.780) - (158.014.740)}{(4.344.084) - (4.309.776)} \\
 &= \frac{20.040}{34.308} \\
 &= 0,58
 \end{aligned}$$

Jadi, penerapan rumus untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Makasar Televisi adalah:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bx \dots\dots\dots \text{misalkan (0)} \\
 &= 0,58 + 1,0 (0) \\
 &= 1,58 \\
 Y &= a + bx \dots\dots\dots \text{misalkan (1)} \\
 &= 0,58 + 1,0 (1) \\
 &= 2,64
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, terlihat tanda positif pada koefisien regresi ($b = 1,0$) berarti setiap kenaikan nilai X maka kompetensi sumber daya manusia juga akan meningkat dan hubungan diantara keduanya adalah hubungan yang kuat menunjukkan $r = 0,89$. Sedangkan, Perubahan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh perubahan kompetensi sumber daya manusia yaitu sebesar $kd = 79,2\%$.

5. KESIMPULAN

- Kompetensi sumber daya manusia pada PT. Fajar Makasar Televisi perlu diperhatikan karena berada pada kategori rendah, yaitu itu dilihat dari aspek semangat kerja, pengembangan diri, tingkat pendidikan, dan produktifitas kerja.
- Kinerja aparatur sipil negara pada PT. Fajar Makasar Televisi berada pada kategori sangat rendah, yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.
- Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja

karyawan PT. Fajar Makasar Televisi, dimana dilakukan uji t dengan hasil pengujian t hitung untuk taraf signifikan 0,05 berarti t hitung > t tabel. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Makasar Televisi dapat diterima. Ini berarti kompetensi sumber daya manusia meningkat, maka kinerja karyawan PT. Fajar Makasar Televisi akan meningkat pula.

6. REFERENSI

- Arikunto, & Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chris Rowley, Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: the key concepts*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Ernie Trisnawati. S. , Kurniawan. S, Pengantar Manajemen, Jakarta, Kencana, 2005.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Rosdakarya.
- Handoko, A., & Djastuti, I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Handoko, T Hani, 2008, Manajemen Edisi 2, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 2001. Dasar-dasar Motivasi. Pionir Jaya: Bandung.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, Ali, dkk, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Faza Media
- Rivai, V. dan E.J Sagala. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo, Jakarta.