



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK JURAGAN DIMSUM

THE EFFECT OF COMPETENCE ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT THE DIMSUM JURAGAN FACTORY

Simon Marbun¹ Conie Nopinda Br Sitepu² Jupianus Sitepu³

Universitas Quality, Jl. Ngumban Surbakti No. 18, Sempakata, Kec. Medan
Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara. 20132. Indonesia.

Simonmarbun316@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pabrik juragan dimsum secara parsial. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 86 orang dan sampelnya sebanyak 86 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis (Uji t), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25. Secara parsial pengaruh kompetensi Terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi adalah 7.358 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.663. Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.358 > 1.663$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out how competence influences employee performance at the dimsum skipper factory partially. This research approach is associative. The population in this study was all 86 employees and the sample was 86 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Simple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29. Partially, the influence of competency on employee performance, the t-count value for the competency variable is 7.358 and the t-table with $\alpha = 5\%$ is 1.663. The competency variable has a tcount value greater than ttable ($7,358 > 1,663$) with a significant number of $0.001 < 0.05$. This shows that personally



there is a positive and significant influence between competence on employee performance.

Keywords: *Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lain yang semakin berkurang keampuhannya seperti teknologi produk dan proses produksi (Sugiyanto et al., 2021).

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Kompetensi menurut (Edison et al., 2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Purnamawati, 2021).

Pratiwi & Juniarty (2018) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Juragan Dimsum.

Hasil penelitian terdahulu dari Annisa Putri Soestrisno, Alini Gilang (2018) Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian merupakan tempat dimana dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Juragan Dimsum yang berlokasi di JL Bunga Rampai



II, Simalingkar B Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Juragan Dimsum yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis Penelitian dan Instrumen Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Analisis Data Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji normalitas dilakukan menggunakan histogram, P-Plot, dan Kolmogorov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan scatterplot dan uji Glejser. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X (Kompetensi) dan Y (kinerja).

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel bebas (Kompetensi)

e : *Error term*

Uji hipotesis

- Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN:

Hasil analisis regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 14.786 + 0.560X + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompetensi

Tabel 1. Hasil uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.786	2.572		5.750	<0.001		
	KOMPETENSI (X)	0.560	0.076	0.626	7.358	<0.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25 (2025)



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 25, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 7.358$$

$$t_{tabel} = 1.663$$

Berdasarkan hasil yang di dapat dari uji regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Juragan Dimsum dapat dilihat dari tabel model summary dengan koefisien determinasi (R square) adalah 0.392 yang berarti kompetensi memiliki pengaruh 39,2% terhadap kinerja pekerja. Nilai signifikan tersebut dibawah < 0.05 , yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi Terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi adalah 7.358 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.663. Variabel kompetensi memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($7.358 > 1.663$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu secara parsial pengaruh kompetensi Terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi adalah 7.358 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.663. Variabel kompetensi memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($7.358 > 1.663$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA:

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arcynthia M., Lian. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Skripsi S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Hasanuddin Makassar.
- Bank Indonesia. 2015. *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: Bank Indonesia.



- Bintoro, B., & Daryanto, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja. Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Dharma, S. 2018. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dharmawati. 2016. *Kewirausahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (p. 300).
- Edison, Emeron., Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- KEMENKOP. 2018. *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) Dan Usaha Besar (UB)*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan. Bandung* : PT.Remaja Rosdakarya
- Muhammad Nizar (2018) Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan Dan Pemasaran Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Sari Apel Di Kecamatan Tutur. VOL 7 NO 1
- Pratiwi, N. E. dan Juniarty, A. T., (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.
- Purnamawati, A. (2021). Dinamika Kelompok, Sinergitas Dan Motivasi Mencapai Target Usaha Tenan Pusat Inkubator Bisnis Ikopin (Pibi). *E-Coops-Day*, 2(1), 53–58.



-
- Sastrohadiwiryono, S. H. B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (D. M. Listianingsih, Ed.). Jakarta timur: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sholehatusya'diah, 2017, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang", *eJournal Administrasi Negara* Volume 5, (Nomor 2), p 5789 -5802
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 79–88.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.