

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REJO MULYA REJEKI
WARU SIDOARJO**

Darwin Anugerah^{1*)}

Email : ignasdarwin42@gmail.com

Sri Susilowati²

Email : srisusilowati100@gmail.com

^{1, 2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 46 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi dan Pengembangan Karyawan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. (3) Pengembangan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research purpose to determine and analyze the influence of competence and employee development on the performance of production employees at PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo. This research uses a quantitative approach. The population in this research were employees of PT. Rejo Mulya Rejeki. The sampling technique used a saturated sample method with a sample size of 46 people. The analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test and hypothesis test. The results of this research indicate that: (1) Competence and Employee Development have a significant positive effect simultaneously on Employee Performance. This is indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) Competence partially has a significant effect on employee performance as evidenced by a significant value of $0.024 < 0.05$. (3) Employee development partially has a significant effect on employee performance as evidenced by a significant value of $0.005 < 0.05$

Keywords: Competence, Employee Development, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era saat ini kinerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai setiap karyawan. Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Diperlukannya ketepatan kerja ialah untuk menyesuaikan rencana kerja dengan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang baik atau buruk. Pekerjaan yang berkualitas baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran perusahaan (Mulia 2019). Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Pramularso, 2018). Kompetensi merupakan hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang disyaratkan, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik/sangat baik. Tidak semua pegawai/pemimpin/pejabat yang mempunyai kewenangan atau otoritas, otomatis mempunyai kompetensi. Hanya pegawai/pemimpin/pejabat yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi (Sedarmayanti, 2017:211). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang (Price, 2011:455) dalam (Anon 2018). Dengan adanya pengembangan karyawan (SDM) maka keberlanjutan perusahaan akan terjaga di masa yang akan datang serta mampu menyelesaikan tantangan organisasi di masa datang. PT. Rejo Mulya Rejeki merupakan perusahaan mitra PT. Pertamina yang mengolah dan menjual produk minyak. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan PT. Rejo Mulya Rejeki, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki cenderung mengalami penurunan. Hal ini diketahui dari hasil pengamatan pimpinan yang rutin melakukan kontrol kualitas kinerja karyawannya. Pendidikan para karyawan yang rata-rata sarjana seharusnya memiliki kompetensi yang mumpuni, namun masih sering dijumpai terjadi kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Serta penggunaan jam kerja yang kurang maksimal.

Kajian dari beberapa penelitian sebelumnya menemukan kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Frengky Basna (2016)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian kembali dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo”**.

Memahami beberapa hal yang telah diuraikan diatas terkait permasalahan yang terjadi di PT. Rejo Mulya Rejeki Waru, Sidoarjo, maka

ada beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejo Mulya Rejeki, Waru, Sidoarjo?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:463) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Berdasarkan beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah perilaku dan hasil kerja yang dilakukan serta dicapai karyawan yang telah diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam satu periode, biasanya satu tahun.

Ada beberapa dari peneliti dimensi kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:208) kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai indikator yaitu sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan

Kompetensi

Kompetensi adalah istilah yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Akan tetapi, sering kali persepsi pemahaman dan makna istilah itu tidak sama atau saling dipertukarkan dengan istilah lain. Menurut Freden dan Nilson (2003) dalam Sedarmayanti (2017:213), Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang diperlukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Kompetensi dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu, (SK Mendiknas No: 045/U/2002) dalam Sedarmayanti (2017:215).

Menurut Michael Zwell (2000:24) dalam Sudarmanto (2018:47), konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku ke dalam komponen-komponennya.

Menurut praktisi manajemen sumber daya manusia, kompetensi merupakan deskripsi dari karakter seseorang, (Sudarmanto, 2018:47). Dalam Sedarmayanti (2017:219), kompetensi mengandung tiga indikator, yaitu: Pengetahuan, Keahlian/ketrampilan dan Sikap.

Pengembangan Karyawan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:164), pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Sedarmayanti, pengembangan pegawai menunjuk pada learning opportunities yang di desain guna membantu pengembangan pegawai. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan perfomansi pegawai pada pekerjaan yang sekarang, namun juga tugas ke depan yang senantiasa berkembang sesuai tuntutan organisasi/perusahaan dan masyarakat. Definisi pengembangan sumberdaya manusia menurut Nugraha (2016) adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia bagi pegawai melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Indikator pengembangan sumber daya manusia dalam jurnal Nugraha (2016) adalah pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan teknologi.

Menurut Hasibuan (2019:83) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indicator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain: Prestasi kerja karyawan, Kedisiplinan karyawan, Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin, Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu, Tingkat kerja sama dan Prakarsa karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data kualitatif yang diolah secara statistik sehingga dapat disajikan dalam bilangan angka.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk menentukan kesesuaian kuesioner dari hasil penyebaran pada responden, dan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik guna mengetahui apakah data tersebut sudah memenuhi kriteria yang

dibutuhkan. Uji asumsi klasik terdiri dari 3 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Populasi dan Sampel

Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden dari populasi yang berjumlah sama. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISIS

Instrumen Penelitian

Hasil analisis atas pengujian data penelitian yang pertama dilakukan adalah menguji instrumen berdasarkan penyebaran kuesioner yang diperoleh sebanyak 46 responden, dan dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas pada masing-masing variabel sebagaimana ditunjukkan di bawah ini:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:384) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Hasil analisis validitas atas item-item dari indikator variabel dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Analisis validitas variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1:
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R <i>Kritis</i>	Pearson Correlation	Keterang an
Kinerja Karyawan 1	0,3	0,856	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,3	0,896	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,3	0,908	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,3	0,948	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS V21

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa empat pernyataan variabel dependen Kinerja Karyawan memiliki korelasi $> 0,3$, maka seluruh item pernyataan tersebut memiliki kriteria valid.

2. Analisis validitas variabel Kompetensi

Tabel 2:
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	R <i>Kritis</i>	Pearson Correlation	Keterangan
Kompetensi 1	0,3	0,908	Valid
Kompetensi 2	0,3	0,935	Valid
Kompetensi 3	03	0,923	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS V21

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa tiga pernyataan variabel independen Kompetensi memiliki korelasi $> 0,3$, maka seluruh item pernyataan tersebut memiliki kriteria valid.

3. Analisis Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

Tabel 3:
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan

Pernyataan	R <i>Kritis</i>	Pearson Correlation	Keterangan
Pengembangan Karyawan 1	0,3	0,838	Valid
Pengembangan Karyawan 2	0,3	0,869	Valid
Pengembangan Karyawan 3	0,3	0,886	Valid
Pengembangan Karyawan 4	0,3	0,925	Valid
Pengembangan Karyawan 5	0,3	0,903	Valid
Pengembangan Karyawan 6	0,3	0,831	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS V21

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa enam pernyataan variabel independen Pengembangan Karyawan memiliki korelasi $> 0,3$, maka item pernyataan tersebut memiliki kriteria valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama,

akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4:
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,912	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0,939	Reliabel

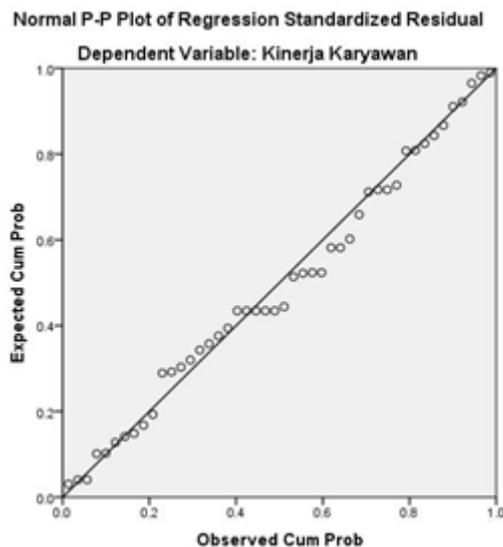
Sumber: Hasil uji reliabilitas SPSS V21

Dari tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,924, Kompetensi (X1) sebesar 0,912 dan Pengembangan Karyawan (X2) sebesar 0,939. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang akan digunakan mampu memperoleh data yang konsisten

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan menggunakan plot probabilitas normal yang digunakan untuk menguji normal atau tidaknya penyebaran titik yang berada pada sumbu diagonal dan telah mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model telah memenuhi asumsi normalitas. Grafik tersebut dapat dilihat pada gambar hasil uji normalitas berikut ini:



Sumber: Hasil uji normalitas SPSS V21

Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 5:
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.187	5.344
Pengembangan Karyawan	.187	5.344

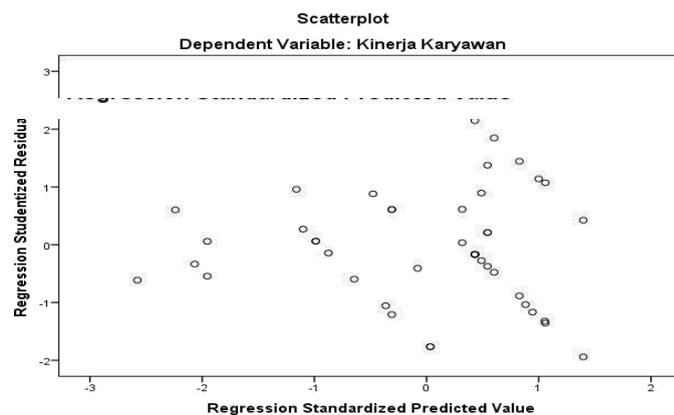
a. Dependent Variable Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil uji multikolinearitas SPSS V21

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* pada semua variabel lebih dari 0,1 dan untuk hasil VIF tidak lebih dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat di lihat dari gambar scatter plot berikut:



Sumber: Hasil uji heterokedastisitas SPSS V21

Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y jadi sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasititas dalam model regresi penelitian pada PT. Rejo Mulya Rejeki.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan data yang didapat dari 46 responden dan telah di olah menggunakan IBM SPSS Statistic 21 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6:
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.817	1.246		.656	.515
	Kompetensi	.531	.228	.398	2.333	.024
	Pengembangan Karyawan	.350	.120	.499	2.924	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil uji regresi linear berganda SPSS V21

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = 0,817 + 0,531 \text{ Kompetensi} + 0,350 \text{ Pengembangan Karyawan}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Konstan Regresi 0,817, nilai konstan menunjukkan arah positif berarti apabila variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi dan Pengembangan dianggap tidak ada atau tidak mengalami perubahan (nilai 0), maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,817.
- Koefisien Regresi Kompetensi 0,531, nilai koefisien positif menunjukkan arah Pengaruh Kompetensi searah terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,531 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien Regresi Pengembangan Karyawan 0,350, nilai koefisien positif menunjukkan arah Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Pengembangan Karyawan

mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.350 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini.

Tabel 7:
Hasil uji simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	431.763	2	215.882	70.245	.000 ^b
Residual	132.150	43	3.073		
Total	563.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Kompetensi

Sumber: Hasil uji F SPSS V21

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 70,245 dan bernilai positif. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas (Kompetensi dan Pengembangan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji Parsial (t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil tabel 6 maka diperoleh:

1). Uji parsial pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kompetensi sebesar 0,531 menunjukkan arah yang positif dan taraf signifikansi untuk Kompetensi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima. Ini berarti berarti pengujian hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2). Uji parsial pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Pengembangan

Karyawan sebesar 0,350 menunjukkan arah yang positif dan taraf signifikansi untuk Pengembangan Karyawan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima. Ini berarti berarti pengujian hipotesis H_2 diterima yang dinyatakan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 8:

Hasil R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.755	1.753

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Kompetensi

Sumber: Hasil uji R^2 SPSS V21

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,766 atau 76,6%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebanyak 76,6%, Atau Kinerja Karyawan di PT. Rejo Mulya Rejeki dipengaruhi oleh Kompetensi dan Pengembangan Karyawan sebesar 76,6%. Sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh hasil bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari tabel 4.7 yang menunjukkan hasil F Hitung sebesar 70,245 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Rejo Mulya rejeki meningkatkan Kompetensi dari karyawan mereka bersamaan dilakukannya Pengembangan Karyawan pula maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Parsial

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.8 yang menunjukkan koefisien kompetensi sebesar 0,531 dan taraf signifikansi sebesar 0,024. Ini artinya kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki mampu meningkatkan Kinerja mereka.

b. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.8 yang menunjukkan koefisien pengembangan karyawan sebesar 0,350 dan taraf signifikansi sebesar 0,005. Artinya, apabila pengembangan karyawan dilakukan oleh PT. Rejo Mulya Rejeki maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejo Mulya Rejeki. Dengan sampel sebanyak 46 responden dan menggunakan alat analisis *IBM SPSS Statistic 21* maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan bahwa hipotesis diterima. Dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan bahwa hipotesis diterima. Dapat diketahui bahwa Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Rejo Mulya Rejeki dengan nilai koefisiensi sebesar 0,350 dan nilai signifikansi sebesar 0,005.

Hasil pengujian hipotesis 3 telah membuktikan bahwa hipotesis diterima. Dapat diketahui bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,531 dan nilai signifikansi sebesar 0,024.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan memfokuskan pada pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan yang dilakukan hendaknya dilakukan secara rutin tidak hanya ketika ada kesalahan yang terjadi. Hal ini didukung pula dari hasil uji regresi pengembangan karyawan memiliki nilai paling besar..

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil R^2 diketahui bahwa masih ada variabel lainnya diluar variabel kompetensi dan pengembangan karyawan yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon. 2018. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Bitung." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Ansory dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Basna, Frengky (2016). "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (online)* Vol 4, No.3, Edisi Khusus SDM 2016, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743/12336> , diakses pada tanggal 7 Agustus 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. Jakarta
- Mulia, Amrin. 2019. "Tinjauan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang." *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)* Vol 2, No.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.