

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP PERUSAHAAN

Dana Budiman

dana.budiman@nusaputra.ac.id

Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumberdaya manusia terhadap perusahaan. Dimana Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : pengaruh kompetensi, kompetensi sumber daya manusia, kompetensi mempengaruhi perusahaan, kompetensi SDM terhadap perusahaan.

ABSTRACT

Human Resources (HR) are productive individuals who work as drivers of an organization, be it in public institutions or companies. Human Resources is an organizational asset so it must be trained and developed its capabilities. Quality Human Resources is a very important thing and must be owned in an effort to achieve organizational or company goals. This study aims to determine how the influence of human resource competence on the company. Where Competence is the basic characteristic of a person that allows them to perform superior performance in their work. These competencies include knowledge, skills, and behaviors that are very important or have a direct effect on employee performance.

Keywords: influence of competence, competence of human resources, competence of influencing the company, competence of human resources on the company.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja Karyawan. Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai maka bisa dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Tidak ada keraguan bahwa bagian dari pengetahuan organisasi berada pada orang-orang yang membentuknya. Nilai pengetahuan karyawan tergantung pada potensi mereka untuk berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa atribut modal manusia (termasuk pelatihan, pengalaman dan keterampilan) dan khususnya modal manusia eksekutif memiliki dampak yang jelas pada hasil organisasi.

Ketika kita berbicara mengenai kompetensi, maka bukanlah hal yang mudah, karena kompetensi harus selalu di asah guna mendapatkan sumber daya manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Perusahaan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman maka perlahan-lahan akan tereleminasi dengan sendirinya.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik (Furham, 1990). Menurut Aruan (2003) dalam Fikri et al. (2015). Menurut Spencer (1993), Syarifuddin (2014), kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan dengan kriteria-keperilakuan efektif atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan pegawai atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (output) dan hasil-hasil (outcomes) (Ihsanti, 2014) Indikator pengukurannya adalah Kemampuan, Keterampilan, Pemahaman dan pengetahuan (Havesi,2005).

Peningkatan kompetensi dalam sebuah perusahaan adalah hal yang mutlak. Kompetensi bukan hanya mencakup aspek soft skill karyawan namun juga penguasaan teknologi informasi. Kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir karyawan di perusahaan, bila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan. Namun ada kalianya meskipun perusahaan telah membuat dan mengikutsertakan karyawannya dalam peningkatan kompetensi, ditemui tidak adanya peningkatan terhadap kinerjanya.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat dikarenakan beberapa faktor yang berhubungan dengan sikap dan sifat dari karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap perusahaan.

VARIABEL

Variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan.
- 3) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan.
- 4) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.
- 5) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutahirkkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Bab ini dibahas strategi dalam mencari jurnal yang digunakan dalam mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap perusahaan, istilah pencarian jurnal melalui website. Referensi jurnal yang didapatkan melalui database penyedia jurnal nasional melalui google scolar dan jurnal internasional melalui emelard insight. Penulis membuka website <https://scholar.google.com> dan <https://www.emerald.com>. Penulis menulis kata kunci “kompetensi”, “sumber daya manusia”, “sdm pada perusahaan”, “kompetensi sdm” dan dipilih full text. Muncul 118.000 pada google scolar lalu dipersempit menjadi 12 temuan dan muncul 28.000 pada emelard insight lalu dipersempit lagi menjadi 3 temuan. Mengenai pemilihan Bahasa pada website emelard dilakukan dengan menggunakan Bahasa Inggris yang

di translate, sedangkan pada jurnal dengan website google scolar tidak dilakukan pemilihan Bahasa karena sudah berbahasa Indonesia.

Hal ini relevan yang penulis gunakan dalam mendapatkan jurnal tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap perusahaan. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi bagaimana pengaruh kompetensi yang ada didalam sumber daya manusia berdampak pada perusahaan.

Jurnal ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu metode penganalisaan yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi.

HASIL

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Perusahaan

Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, Mangkunegara (2012). Hafeez dan Essmail (2007) mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki SDM dalam suatu perusahaan dapat dinyatakan sebagai aset tidak berwujud.

Menurut Wibowo (2010) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi adalah merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zwell dalam Wibowo (2010) adalah sebagai berikut: (1) Keyakinan dan Nilai-Nilai (2) Keterampilan (3) Pengalaman (4) Karakteristik Kepribadian (5) Motivasi (6) Isu Emosional (7) Kemampuan Intelektual dan (8) Budaya Organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Karyawan sebagai bagian manajemen diposisikan pemegang kendali dan bertanggungjawab implementasi strategi perusahaan berdasarkan CRM (Lundstrom dan Wright 2005; Netemeyer dan Maxham 2007). Kompetensi SDM memiliki 3 bentuk kompetensi: (1). Kompetensi tentang pelanggan; (2). Kompetensi untuk pelanggan; (3). Kompetensi dari pelanggan. Implementasi 3 bentuk kompetensi akan berdampak baik bagi CRM.

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Level kompetensi secara berurutan adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self Concept, Self Image, Trait dan Motive*.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

PEMBAHASAN

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari estimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan

keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati.

Tiga hal pokok dalam kompetensi SDM adalah:

1) Pengetahuan (*Knowladge*)

Merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowladge*) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

2) Keterampilan (*Skill*)

Adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

3) Kemampuan (*Ability*)

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Karakteristik kompetensi sumber daya manusia dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini:

1) Watak (*traits*)

Yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

2) Motif (*motive*)

Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

3) Bawaan (*self-concept*)

Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4) Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.

5) Keterampilan atau keahlian (*skill*)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau sering dipertukarkan (interchangeable) dengan terminologi lain seperti kemampuan, kualitas, atau lainnya. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap “kompetensi” terletak pada terminologi itu yang merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Suatu atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlakukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu. kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berikut ini hubungan karakteristik kompetensi SDM dengan kinerjanya diperusahaan :

1) Hubungan *Motives* dengan Kinerja

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi motives mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *motives* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *motives* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Dalam memotivasi pegawai, manajer/pimpinan harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif karyawan harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional.

2) Hubungan *Traits* dengan Kinerja

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *traits* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi traits terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi traits pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Itulah sebabnya, kompetensi traits pegawai perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai juga akan meningkat, bukan hanya pada tingkat kinerja sedang tetapi sampai pada tingkat kinerja tinggi. Kompetensi traits pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, karena dapat digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Hubungan *Self-Concept* terhadap Kinerja

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *self-concept* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *self-concept* terbukti mempunyai pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *self-concept* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Dalam mempertahankan kompetensi *self-concept*, pimpinan instansi atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi pegawai agar pegawai pantang menyerah bila menghadapi masalah di dalam pekerjaan, pegawai bekerja dengan rajin dan disiplin untuk dapat memberikan nilai bagi instansi, dan pegawai berusaha jujur dalam segala sesuatu yang dikerjakan.

4) Hubungan *Knowledge* dengan Kinerja

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *knowledge* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *knowledge* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *knowledge* pegawai akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi *knowledge* sudah tinggi, namun instansi harus mempertahankan kompetensi *knowledge* tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat. Kompetensi *knowledge* pegawai perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan instansi, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja pegawai.

5) Hubungan *Skills* dengan Kinerja

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *skills* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *skills* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi *skills* sudah tinggi, namun instansi harus mempertahankan kompetensi *skills* tersebut agar kinerja pegawai terus meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmen yang diberikan oleh karyawan tersebut. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula komitmen kerja karyawan. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, sehingga berimbas pada komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, semakin baik tingkat disiplin seorang karyawan maka akan semakin baik pula komitmen kerja karyawan tersebut. Kedisiplinan merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan organisasi karena disiplin dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan, sehingga berimbas pada komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Kompetensi merupakan unsur yang sangat penting bagi kemajuan karyawan dan perusahaan, karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan produktifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan, sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat disiplin seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Kedisiplinan merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan organisasi karena disiplin dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan, sehingga berimbas pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Komitmen merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi kemajuan organisasi karena komitmen merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi.

Perusahaan memerlukan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, perkiraan berapa banyak karyawan dari berbagai jenis yang akan dibutuhkan di masa depan jika perusahaan ingin mewujudkan tujuannya. Perkiraan ini harus bersifat kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, perusahaan harus mengetahui campuran kompetensi dan sikap karyawan apa yang akan dibutuhkan di masa depan, jika perusahaan ingin berhasil mengatasi perubahan pasar, teknologi, kondisi persaingan, dan ekonomi di mana mereka beroperasi. Ketika prakiraan kuantitatif diperlukan, prakiraan tersebut harus melampaui proyeksi sederhana kebutuhan staf dari tingkat saat ini, yang masih sering menjadi aturan. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia harus memprediksi bagaimana strategi perusahaan di masa depan akan berdampak pada jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, tidak terbatas pada penyediaan pengganti untuk karyawan yang ada yang kemungkinan akan keluar dalam periode perencanaan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Suatu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukanlah landasan yang kuat dari para karyawannya, diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan perusahaan adalah kuat. Dari hasil penelitian ini diperoleh informasi bahwa kompetensi yang

tinggi dimiliki karyawan, yaitu terdiri dari dimensi karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

- 1) Perusahaan harus mengembangkan Kompetensi SDM yang ada untuk meningkatkan Keunggulan Bersaing. Kompetensi SDM yang perlu ditingkatkan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.
- 2) Perusahaan juga harus merekrut karyawan yang berkompeten berkaitan dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Perusahaan harus mendorong karyawan untuk terus berinovasi agar kompetensinya semakin unggul dan bertambah.

KEPUSTAKAAN

Yunus Eddy, (2009), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 16, (03), 1411-0393.

Ataunur Ilman, Ariyanto Eny, (2015), *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Energy Tbk*, Jurnal Telaah Bisnis, 16, (02).

Zubaidi Nabila, Cahyono Dwi, Maharani Astrid, (2019), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan*, 03, (02), 2614-6533, 2549-6409.

Murtadlo Kholid, Hanan, (2018), *Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Supply Chain Management Terhadap Kinerja Ukm Dan Keunggulan Bersaing*, Jurnal Sketsa Bisnis, International Journal of Social Science and Business, 05, (01), 2356-3672, 2460- 0989.

Iwan Noor Suhasto RB., Lestariningsih Tri, (2018), *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*, Jurnal AKSI (Akuntansi dan Sistem Informasi), 03, (01), 2528-6145, 254- 3198.

Sunarsi Denok, Rizka Akbar Irfan, Prasada Dodi, Dll, (2020), *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta*, Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 11, (02), 2087-3921, 2598-9715.

Hoki Leony, Sofyan Silvia, (2019), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Sukses Rezeki*, Jurnal Ilmiah, 03, (01), 2549-5836.

Tampubolon Manner, (2020), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tozy Sentosa Parkson Department Store Medan*, Jurnal Focus Ilmu

Administrasi UPMI, 01, (02), 2722-6425.

Rachma Andika Rizky, Pikanthi Diwanti Dyah, (2020), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta*, Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 07, (03), 2550-0813, 2541-657X.

Christy Poceratu Imelda, (2020), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Ii Ambon*, Jurnal Seminar Nasional ARCHIPELAGO ENGINEERING, 2620-3995.

Nurjaya, Affandi Azhar, Dll, (2021), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 04, (03), 2581-2769, 2598-9502.

Stevani Rugian Marcella, Tewal Bernhard, N. Taroreh Rita, (2019), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado*, Jurnal EMBA, 07, (04), 2303-1174.

Ordo 'n~ez de Pablos Patricia, D. Lytras Miltiadis, (2008), *Competencies and human resource management: implications for organizational competitive advantage*, Journal of Knowledge Management, 12, (06), 48-55.

Orpen Christopher, (1993), *Managing Human Resources Strategically*, Work Study, 42, (5), 15-17.