

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGELOLA DAN PENGEMBANGAN TAMAN MINI INDONESIA INDAH

Zakiyah, Eny Ariyanto

Universitas Mercu Buana

Jl. Raya Meruya Selatan No. 1, Jakarta Barat.

email: Zakiyah223@yahoo.com

Abstract

Taman Mini Indonesia Indah (TMII) is the second largest tourist destination in Jakarta. Until now TMII is managed by the Management Board and Development Taman Mini Indonesia Indah (TMII BPP). The number of employees BPP TMII, early out by 2015, as many as 734 people. In the period 2011-2014, employees performance BPP TMII yet optimal and showed the phenomenon tends to decrease. Similarly, the level of competency of the employees pointed to the fact remains low ordo not meet minimum standards set BPP TMII management, among others, by 78.75% of the employees had high school education or less. The issue is whether the employees competence affect the performance? with reference to the formulation of the problem, the study aims to examine and analyze whether BPP TMII employees competence variable effect on performance. The study design used is associative research. The study population was all employees assigned BPP TMII. Because of the size of the population is large, this study used a sample. The minimum sample size is determined by the formula Slovin and with a level of fault tolerance selected by 5%, then obtained a sample size of 259 people. The sampling method used simple random sampling. Furthermore, the research hypothesis was tested using statistical models of linear regression and multiple linear regression. The test results prove the hypothesis that the variables of competence by dimensional motif, character, self-confidence, knowledge, skills, either partially or simultaneously have a significant positive effect on employees performance BPP TMII, and the coefficient of determination obtained 52.7%.

Keywords: *Competence, Employees Performance.*

Abstrak

Taman Mini Indonesia Indah (TMII) adalah merupakan destinasi wisata terbesar kedua di Jakarta. Hingga saat ini TMII dikelola oleh Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah (BPP TMII). Jumlah karyawan BPP TMII, pada awal tahun 2015, sebanyak 734 orang. Pada periode tahun 2011-2014, kinerja karyawan BPP TMII belum optimal dan menunjukkan fenomena cenderung menurun. Demikian pula tingkat kompetensi yang dimiliki para karyawan menunjukkan fakta masih rendah atau belum memenuhi standar kebutuhan manajemen BPP TMII, yaitu antara lain sebesar 78,75% karyawan berpendidikan SLTA ke bawah. Permasalahannya adalah apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya? dengan merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah variabel kompetensi karyawan BPP TMII berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun disain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ditetapkan ialah seluruh karyawan BPP TMII. Karena ukuran populasi cukup besar maka penelitian ini menggunakan sampel.

Ukuran sampel minimal ditentukan dengan rumus Slovin, dan dengan tingkat toleransi kesalahan dipilih sebesar 5%, maka diperoleh ukuran sampel sebesar 259 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan *simple random sampling*. Selanjutnya, hipotesis penelitian diuji menggunakan model statistika regresi linier dan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompetensi dengan dimensi motif, sifat, percaya diri, pengetahuan, keterampilan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPP TMII. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,7%.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dengan semakin berkembangnya dunia pariwisata internasional maka pasar pariwisata secara global akan menjadi dinamis, yang sejalan dengan makin berkembang dan bertambahnya destinasi wisata di negara-negara berkembang maupun negara-negara maju. Pasar domestik Indonesia juga menjadi semakin menarik karena pertumbuhan ekonomi yang semakin kuat. Dengan adanya globalisasi pasar akan mendorong para pelaku bisnis pariwisata untuk masuk ke seluruh pilihan destinasi pariwisata yang menarik dan menguntungkan secara ekonomi. Termasuk ke beberapa destinasi pariwisata potensial di Indonesia yang mendunia, seperti daerah wisata di Bali, Candi Borobudur di Magelang, Candi Prambanan di Yogyakarta, Satwa Komodo di Nusa Tenggara Timur, dan Taman Mini Indonesia Indah di Jakarta. Persaingan pasar industri pariwisata semakin kompetitif ketika regulasi ekonomi suatu negara memberikan keleluasaan para investor lokal maupun internasional bebas bersaing dan berebut untuk kemenangan pasar usahanya. Kondisi persaingan yang semakin keras seperti ini juga dialami oleh para pengusaha dan sejumlah destinasi pariwisata domestik Indonesia. Satu di antaranya ialah perusahaan pariwisata TMII, yaitu salah satu destinasi wisata di Indonesia, khususnya di Jakarta. Dari produk wisata yang dipasarkan, TMII lebih banyak mengedepankan wisata edukasi, yaitu antara lain sebagai kawasan wisata budaya, museum, taman burung, tempat bermain anak dan sebagainya.

Masalah utama dihadapi para pelaku bisnis pariwisata dalam pembangunan kepariwisataan dewasa ini adalah bagaimana bisa mendatangkan wisatawan ke tempat obyek wisata dan bagaimana pelayanan kepada para wisatawan yang telah datang merasa terpuaskan dan mau datang lagi. Seperti kita ketahui bahwa sektor pariwisata memiliki karakteristik usaha yang lebih banyak bersifat jasa, maka peran sumberdaya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat strategis dalam meningkatkan usahanya. Karena melalui SDM yang kompeten akan tercipta suatu proses pelayanan yang berkualitas atau dengan kata lain mampu memberikan nilai (*value*) kepuasan bagi pihak yang menerima pelayanan jasanya (wisatawan).

Pada dasarnya keberhasilan usaha TMII sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Secara spesifik, kinerja organisasi TMII yang diharapkan merupakan kontribusi dari kinerja para karyawannya adalah para karyawan mampu mendatangkan wisatawan ke TMII dan membuat mereka merasa puas sehingga tertarik untuk datang lagi. Karena itu, kemampuan para karyawan bekerja profesional dan kompeten di bidang kerjanya masing-masing menjadi syarat utama dalam berperilaku memberikan layanan terbaik kepada para wisatawan yang sedang menikmati wisata di TMII.

TMII merupakan objek wisata unggulan kedua di Provinsi DKI Jakarta setelah Taman Impian Jaya Ancol. Destinasi wisata TMII ini dikelola oleh suatu organisasi,

yaitu Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah (BPP TMII). Pada tahun 2012 kunjungan wisatawan TM-II mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2011. Yaitu dari jumlah 5,186 juta orang pada tahun 2011 naik menjadi 7,888 juta orang pada tahun 2012. Akan tetapi, berbeda halnya pada tahun 2013, yaitu terjadi penurunan jumlah kunjungan wisatawan menjadi 4,483 juta orang (Tabel 1). Penurunan jumlah pengunjung wisata ke TMII pada tahun tersebut disebabkan dari internal TMII, antara lain faktor fasilitas tidak bertambah dan tidak lebih baik, faktor obyek wisata tidak berkembang, serta diseminasi informasi pemasaran dan layanan karyawan tidak maksimal. Hal ini diindikasikan dengan ketidakpuasan pengunjung, khususnya pada fasilitas wisata yang tersedia, dari 24% tahun 2012 meningkat menjadi 26% pada tahun 2013. Demikian pula terhadap layanan yang diberikan oleh para karyawan TMII, ketidakpuasan pengunjung wisata dari 62%

pada tahun 2012 menaik menjadi 69% pada tahun 2013 (Tabel 1). Angka informasi ketidakpuasan pengunjung ini adalah tidak kecil dan sangat serius sebagai indikasi daya saing destinasi wisata dan lemahnya kompetensi para karyawan TMII untuk mampu memberikan layanan terbaik.

Pada tahun 2013 TMII termasuk dinominasikan sebagai destinasi wisata mewakili Indonesia untuk pemilihan destinasi wisata dunia tahun 2014, yaitu dalam kategori destinasi wisata pelestarian budaya tak benda bersama destinasi wisata Indonesia lainnya. Namun setelah melalui seleksi dan penilaian panitia TMII belum bisa mewakili destinasi wisata Indonesia ke ajang lomba destinasi wisata dunia. Dari hasil penilaian panitia, TMII belum benar-benar menjadi destinasi wisata tempat pelestarian budaya tak benda. Hal tersebut dimaksudkan bahwa aktivitas kegiatan di TMII belum memperlihatkan aktivitas secara nyata dan terus menerus sebagai wahana pelestarian budaya tak benda.

Tabel 1. Data Kepuasan Pengunjung Taman Mini Indonesia Indah Tahun 2011 - 2013.

Faktor Kepuasan Pengunjung	Tahun 2011			2012			2013		
	Puas	Tidak Puas	Jumlah	Puas	Tidak Puas	Jumlah	Puas	Tidak Puas	Jumlah
Fasilitas	4.144.857 (80%)	1.041.588 (20%)	5.186.445 (100%)	6.009.552 (76%)	1.879.235 (24%)	7.888.787 (100%)	3.334.561 (74%)	1.149.286 (26%)	4.483.847 (100%)
Pelayanan	1.895.779 (37%)	3.290.666 (63%)	5.186.445 (100%)	3.023.343 (38%)	4.865.444 (62%)	7.888.787 (100%)	1.397.889 (31%)	3.085.958 (69%)	4.483.847 (100%)

Sumber: Bagian Informasi BPP TMII (2015).

Fenomena cenderung menurun jumlah pengunjung wisata di TMII tahun 2011-2013 nampaknya ada kesejajaran arah dengan menurunnya prestasi kerja para karyawannya. Dalam tabel 2 di bawah ini menunjukkan fenomena data kinerja pegawai di BPP TMII dari tahun 2011-2014 juga menggambarkan *trend* yang menurun. Hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2011 menunjukkan distribusi kategori *grade* A 11%,

B 59%, C 28%, dan *grade* terendah D 2%. Tahun 2014 kategori *grade* A 0%, B 15%, C 84%, dan D 1%. Kinerja karyawan kategori *grade* A ialah 0% untuk tahun 2012, 2013, dan 2014. Sebaliknya, kinerja kategori *grade* C meningkat drastis dari tahun 2012 sebesar 24% menjadi 84% pada tahun 2013 dan 2014. Hal ini mengindikasikan adanya masalah kritis kinerja karyawan dan masalah manajemen pada kinerja di BPP TMII.

Tabel 2. Rekap Penilaian Kinerja Karyawan BPP TMII Tahun 2011-2014.

Tahun	A		B		C		D		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2011	67	11	360	59	170	28	12	2	609	100
2012	0	0	480	76	152	24	0	0	632	100
2013	0	0	91	14	548	84	13	2	652	100
2014	0	0	111	15	616	84	7	1	734	100

Sumber: Bagian SDM BPP TMII Tahun 2015.

Keterangan:

A: Pencapaian sesuai di atas *job goals*

B: Pencapaian sesuai *job goals*

C: Pencapaian hampir sesuai *job goals*

D: Pencapaian di bawah *job goals*

Seperti dijelaskan di muka bahwa kepuasan pengunjung wisata terhadap pelayanan TMII dari tahun 2011-2013 menggambarkan angka kecenderungan menurun. Disamping masalah fasilitas, kurang optimalnya pelayanan karyawan tersebut bisa disebabkan oleh lemahnya kompetensi para karyawan. Proposisi ini terindikasi dari, pertama, dengan didapati bahwa data indikator kinerjabelum optimal dan semakin merosotnya pencapaian kinerja karyawan. Kedua, kesenjangan pada latar belakang pendidikan karyawan, yaitu komposisi karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi (D3, S1, S2, S3) berjumlah 156 orang(21,25%) dan yang berpendidikan SLTA ke bawah sejumlah 578 orang (78,75%) dari jumlah seluruh karyawan 734 orang. Ketiga, belum optimalnya dalam pemberian pendidikan dan pelatihan. Dari hasil pengamatan penulis diperoleh informasi bahwa rerata per tahun karyawan diikutkan diklat tidak lebih 30% dari jumlah karyawan BPP TMII. Sedangkan jika ada karyawan diikutkan diklat, jenis diklat yang diikuti karyawan bukan merupakan program dibuat dan direncanakan oleh bidang sumberdaya manusia, melainkan berdasarkan undangan dari pihak luar BPP TMII. Sehingga pelaksanaan diklat belum terencana

dan terprogram untuk menjawab kebutuhan sumber daya manusia organisasi.

Telah diuraikan secara ringkas fenomena data kompetensi dan kinerja karyawan, yang pada periode waktu yang sama, juga terjadi bersamaan dengan suatu peristiwa masalah kompetensi dan kinerja karyawan BPP TMII. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPP TMII? Selanjutnya, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPP TMII.

Kajian Pustaka

Kinerja

Definisi sederhana istilah kinerja ialah apa yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh pegawai (karyawan) dalam periode waktu kerja tertentu. Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang mesti memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan .

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar. Davis dalam Mangkunegara: 2009, merumuskan:

Human Performance = Ability x Motivation; Motivation = Attitude x Situation; Ability = Knowledge x Skill.

1. Faktor kemampuan (*ability*) ialah terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki (*IQ*) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (*motivation*), dapat diartikan sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap suatu kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Sebaliknya, jika mereka bersikap negatif (*contra*) terhadap suatu kerjanya akan menunjukkan motivasi sebaliknya.

Dalam menentukan kinerja seseorang, Rivai (2005) memberikan dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan atas pekerjaan, yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggungjawabnya.
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, kerapian, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara meyakinkan 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 memuntakhirkan 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.

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2007) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan. Karakteristik dasar individu memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan model kompetensi itu sendiri adalah sekumpulan dari faktor-faktor kesuksesan yang berisi perilaku-perilaku kunci yang dibutuhkan untuk menampilkan suatu kinerja yang unggul dalam suatu lingkup pekerjaan tertentu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang mencirikan profesionalisme individu dalam suatu bidang kerja tertentu. Ciri tertentu pengetahuan atau keterampilan yang melekat pada diri individu seringkali diaplikasikan guna meningkatkan manfaat dan produktivitas kerja. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau biasanya

dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, menurut Paland (2007) kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Wibowo (2007) menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) jenis karakteristik kompetensi yaitu:

1. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
4. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analistis dan konseptual.

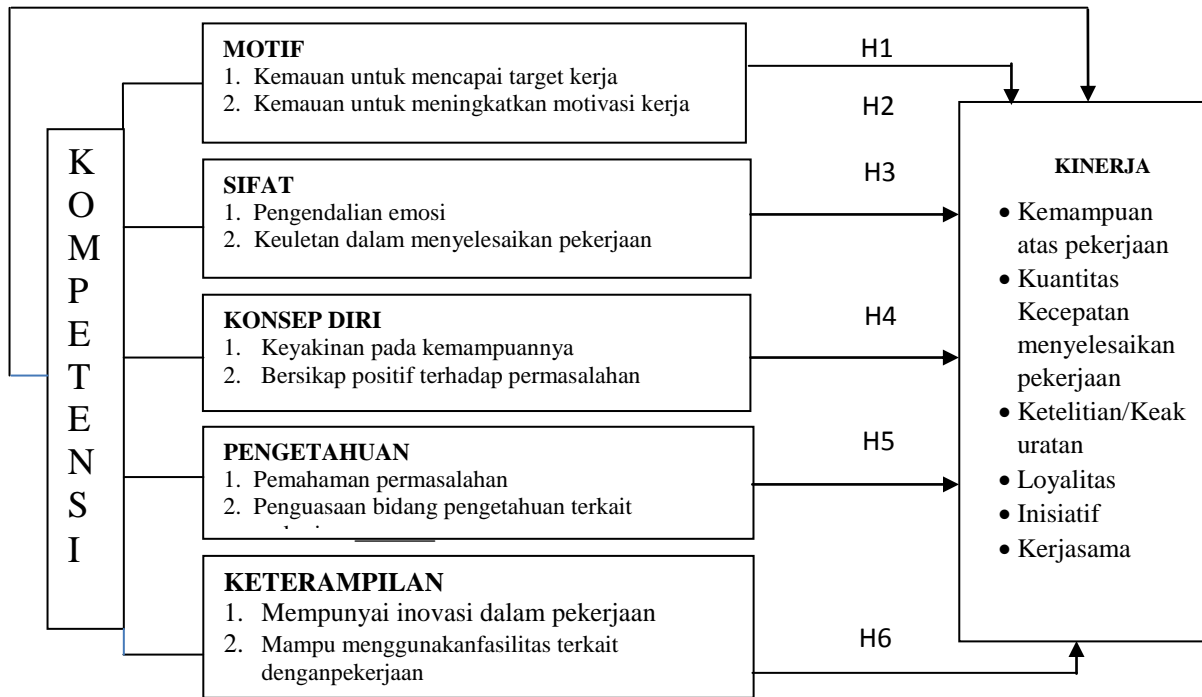
Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Penelitian Ismail dan Abidin (2010), menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompetensi karyawan adalah hal yang

paling berpengaruh diikuti *factor human capital* lainnya seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikannya. Wang (2007), dalam penelitiannya juga menjelaskan kompetensi dan kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Interaksi kompetensi inti, yaitu seperti jenjang dan latar belakang pendidikan, pengalaman masa kerja, dan pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, bisa mengungkapkan efek interferensi terhadap kinerja pegawai. Demikian pula pada penelitian-penelitian terdahulu yang serupa, meskipun berbasis responden yang mempunyai latar belakang kerja di industri perusahaan berbeda, juga menemukan bukti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Proposisi dari temuan penelitian tersebut antara lain dikemukakan oleh Jansen, *et. al.*, (2000), Prasad, *et. al.*, (2001), Ismail dan Abidin (2010), Kayani, *et. al.*, (2011), Zaim, *et. al.*, (2013). Temuan serupa yang juga memperkuat teori tersebut adalah penelitian Emmyah (2009), Zaini (2010), Listio (2010), Cahyadi (2012), Imatama (2012), Hartono (2013), Koeslulat (2013), Ataunur (2015), Rahayu (2015), Sanchez (2011), Arifin (2014), Anari, *et. al.*, (2013), Alim, *et. al.*, (2008), Wijayanto, *et. al.*, (2011), Safwan, *et. al.*, (2014), Keran (2012). Namun demikian ada pula beberapa temuan penelitian yang berlawanan hasil dengan penelitian di atas, yaitu menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan atau hubungan negatif antara variabel kompetensi dengan kinerja. Temuan penelitian ini antara lain dikemukakan oleh Setyaningdyah, *et. al.*, (2013) dan Rahardjo (2014).

Berdasarkan uraian dari tinjauan pustaka di atas maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Adapun model konseptual penelitian yang menunjukkan struktur hubungan variabel kompetensi (bersama dimensi-dimensinya) dengan variabel kinerja dapat dilihat sebagaimana dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian.

Selanjutnya, dari model paradigma penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂: Dimensi variabel motif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₃: Dimensi variabel sifat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₄: Dimensi variabel konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₅: Dimensi variabel pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 H₆: Dimensi variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian *survey*, yaitu penelitian yang menggunakan data dari sampel untuk menjelaskan fenomena populasi. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu untuk menguji pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di BPP TMII. Secara spesifik juga bertujuan menguji pengaruh langsung dimensi-dimen-

si variabel kompetensi (motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) terhadap variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah semua anggota karyawan aktif yang bekerja di BPP TMII dan pada awal tahun berjumlah 734 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin pada batas toleransi kesalahan 5%, maka diperoleh minimal ukuran sampel minimal 259 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dari sampel (responden) tersebut akan diperoleh data primer. Koleksi data primer dilakukan dengan cara membagikan instrumen penelitian angket kepada responden yang berisi sejumlah kuesioner. Adapun skala pengukuran yang dipakai untuk mengukur indikator-indikator variabel kompetensi (melalui 10 item kuesioner) dan kinerja pegawai (12 item kuesioner) ialah Skala Likert yang terdiri dari lima opsi hasil pengukuran kualitatif dan ditransformasi ke dalam skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), cukup setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Analisis data menggunakan metode model regresi linier sederhana (menguji H₁) dan regresi linier berganda (menguji H₂, H₃, H₄,

H_5 dan H_6). Analisis besaran kontribusi keragaman pada masing-masing model regresi yaitu menggunakan pendekatan koefisien determinasi (R^2). Uji signifikansi koefisien regresi (β_1), yaitu pengaruh partial masing-masing variabel independen, menggunakan teknik uji t (= t test). Deteksi pengaruh simultan dan kecocokan model regresi menggunakan teknik uji F. Sedangkan untuk memenuhi persyaratan klasik model regresi dilakukan dengan cara uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Profil Variabel Penelitian

Responden penelitian berukuran 259 orang (karyawan). Variabel kompetensi karyawan diukur melalui lima dimensi ialah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Hasil pengukuran menunjukkan profil skor rerata variabel kompetensi 3,90. Rerata skor dimensi motif 4,02, sifat 3,91, konsep diri 3,91, pengetahuan 3,87 dan keterampilan 3,80. Rerata skor kompetensi beserta dimensi-dimensinya mendekati skor 4. Hal ini membuktikan bahwa kinerja kompetensi karyawan (responden) BPP TMII mempunyai level profil baik. Dimensi motif mempunyai rerata skor paling tinggi dibanding empat dimensi lainnya, yang berarti menunjukkan etos dan semangat kemauan (motivasi) kerja tinggi.

Pada variabel kinerja karyawan diukur melalui enam dimensi, yaitu terdiri dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai rerata skor 4,08, kuantitas menyelesaikan pekerjaan 3,94, ketelitian/keakuratan 3,85, loyalitas 3,85, inisiatif 3,77, dan kerjasama 4,11. Selanjutnya, prestasi variabel kinerja menunjukkan skor rerata 3,93. Hal ini juga membuktikan bahwa profil hasil kerja atau kinerja karyawan BPP TMII pada level baik. Skor rerata tertinggi terdapat pada dimensi kerjasama, yaitu membuktikan bahwa kekompakan kerja individual karyawan dalam tim (organisasi) baik. Para karyawan mempunyai kesadaran tinggi dalam bersinergi untuk mencapai

tujuan organisasi. Sementara itu rerata skor dimensi inisiatif 3,77, adalah paling rendah di antara lima dimensi variabel kinerja. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan BPP TMII dalam kesadaran diri individual untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri lebih maju masih pada tingkatan cukup dan biasa saja.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dan Asumsi Klasik Model Regresi Linier

Uji validitas instrumen kuesioner menggunakan teknik korelasi *product moment* dan reliabilitas menggunakan formula *cronbach's alpha*. Hasil pengujian pada 10 item kuesioner variabel kompetensi diperoleh koefisien korelasi hitung terendah (r_{hitung}) terendah 0,248 dan tertinggi 0,484. Koefisien *cronbach's alpha* hitung 0,681. Sementara itu pada variabel kinerja, diukur melalui 12 item kuesioner, diperoleh r_{hitung} terendah 0,142 dan tertinggi 0,489. Koefisien *cronbach's alpha* hitung sebesar 0,674. Hasil uji validitas instrumen kuesioner terendah dari kedua variabel penelitian adalah masing-masing di atas $r_{tabel (n=256; \alpha=0,05)} = 0,128$. Koefisien *cronbach's alpha* terendah di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner variabel kompetensi dan kinerja, serta reliabilitasnya, dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik regresi linier berganda menunjukkan (bukti *printout* hasil olah dengan tool SPSS): (a) uji normalitas memakai pendekatan Normal P-P Plot, yaitu diperoleh bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Ini berarti menunjukkan data memiliki pola distribusi normal. (b) uji multikolinieritas dengan pendekatan rumus *tolerance* dan *VIF*, diperoleh koefisien/nilai hitung sebagai berikut: dimensi motif 0,733 dan 1,364; sifat 0,730 dan 1,370; konsep diri 0,718 dan 1,393; pengetahuan 0,846 dan 1,183; ketrampilan 0,877 dan 1,141. Dari semua variabel/dimensi mempunyai nilai hitung *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Ini berarti menunjukkan

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi berganda. Demikian pula untuk uji heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot*, diperoleh hasil pemetaan *scatterplot* yang menunjukkan sebaran data tidak mengikuti pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan uji asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier

Hipotesis satu (H_1) dibuktikan dengan pendekatan model regresi linier sederhana. Dengan bantuan *tool* SPSS diperoleh hasil hitung koefisien regresi (β) seperti tersaji dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Hitung Koefisien Regresi Sederhana dengan Dependen Variabel Kinerja.

Variabel	Koefisien Beta	Koefisien Beta Terstandar	t_{hitung}	Sig.
<i>Constant</i>	1,532		10,255	0,000
Kompetensi (X)	0,617	0,710	16,185	0,000

Dari tabel 3 dapat disusun model regresi sederhana:

Kinerja = 1,532 + 0,617 x Koefisien β = 0,617 adalah positif signifikan (t_{hitung} = 16,185; Sig. = 0,000), koefisien β terstandar 0,710 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,5%.

Dengan demikian hipotesis satu (H_1) terbukti, yaitu variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan kuat terhadap kinerja karyawan BPP TMII. Dari besaran

koefisien determinasi menunjukkan dari model mampu menjelaskan 50,5% variasi kinerja karyawan TMII ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda (prediktor variabel motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) pada penelitian ini adalah tersaji sebagai berikut pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Hitung Koefisien Regresi Linier Berganda Berdasarkan Dimensi Variabel Kompetensi dengan Dipenden Variabel Kinerja.

Variabel	Koefisien Beta	Koefisien Beta Terstandar	t_{hitung}	F_{hitung}	Sig.
<i>Constant</i>	1,540		10,495		0,000
Motif (X_1)	0,049	0,860	1,713		0,088
Sifat (X_2)	0,166	0,295	5,875		0,000
Konsep diri (X_3)	0,096	0,620	3,213		0,001
Pengetahuan (X_4)	0,202	0,363	7,795		0,000
Ketrampilan (X_5)	0,103	0,166	3,640		0,000
R	0,732				
<i>R Square</i>	0,536			58,438	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,527				

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2015).

Dengan merujuk pada tabel 4 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 1,540 + 0,049X_1 + 0,166X_2 + 0,096X_3 + 0,202X_4 + 0,103X_5$$

Nilai koefisien regresi berganda (koefisien β) pada masing-masing variable beranda positif. Hal ini menunjukkan bahwa semua rumusan hipotesis, yaitu mulai hipotesis dua (H_2) sampai dengan hipotesis enam (H_6) telah terbukti. Dengan kata lain bahwa dimensi-dimensi variabel kompetensi (yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan), secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi (β_i) pada dimensi variabel sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan memiliki nilai signifikansi hitung di bawah atau lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Sementara itu, khusus pada dimensi motif adalah signifikan $\alpha = 0,10$, atau mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,088. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,527 menunjukkan bahwa dimensi-dimensi variabel kompetensi yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan atau menentukan perubahan naik-turun variabel kinerja karyawan sebesar 52,7%. Sementara variabel di luar model (tidak diteliti) mempunyai pengaruh sebesar 47,03%. Hal ini membuktikan bahwa dimensi variabel kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan mempunyai pengaruh positif dan penentu dominan terhadap variabel kinerja karyawan di BPP TMII.

Analisis Korelasi Antar Dimensi

Telah dijelaskan di atas semua dimensi dari variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula semua koefisien korelasi dimensi-dimensi variabel kompetensi menunjukkan hubungan positif signifikan dengan dimensi-dimensi variabel kinerja karyawan. Koefisien korelasi dimensi variabel yang mempunyai kualifikasi relatif kuat adalah dimensi pengetahuan dengan dimensi ketelitian/keakuratan, yaitu nilai koefisien sebesar 0,455. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan dimiliki karyawan BPP TMII paling berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka, khususnya dalam atribut karakter ketelitian/keakuratan. Sedangkan korelasi paling lemah berada pada dimensi

keterampilan dengan dimensi ketelitian/keakuratan, yaitu mempunyai nilai koefisien sebesar 0,239. Hal ini menjelaskan bahwa keterampilan (khususnya keterampilan fisik) yang dimiliki para karyawan BPP TMII tidak terlalu berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka dalam hal ketelitian/keakuratan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan sementara bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kinerja. Akan tetapi tidak semua dimensi variabel kompetensi berkorelasi kuat dengan variabel prestasi (kinerja) karyawan.

Pembahasan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang telah dirumuskan (H_1 sampai dengan H_6) terbukti. Variabel kompetensi beserta dimensi-dimensinya mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BPP TMII. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 50,5% adalah dominan dibanding pengaruh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Wibowo (2007) yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja seseorang merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Pernyataan tersebut menggambarkan kompetensi sebagai motor penggerak dari suatu kinerja dan penentu tinggi rendahnya kualitas dari suatu kinerja, serta baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Jansen (2000) dalam penelitiannya juga menyatakan pendapat yang sama bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu yang semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Seperti tampak pada tabel 4 bahwa tingkat keeratan hubungan (R) dimensi-dimensi variabel kompetensi dengan kinerja mempunyai kriteria koefisien kuat, yaitu sebesar 0,732 dan koefisien determinasi sebesar 53,6%. Hasil analisis ini membuktikan bahwa perusahaan akan terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya. Fakta ini sesuai dengan temuan

penelitian dan pendapat Kayanietal (2011), yang menyatakan adanya korelasi yang kuat antara kompetensi pedagogik yang dimiliki guru dengan kinerja pengajarannya. Demikian pula yang terjadi pada karyawan BPP TMII bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan (khususnya karakteristik motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) secara bersama-sama akan mampu meningkatkan jumlah maupun mutu kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Spencer (1993) dalam Wibowo (2007), yang menyatakan bahwa kompetensi yang mendasari perilaku, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, yang dibawa seseorang akan mampu membangun kinerja unggul (*superior performance*) di tempat kerja. Ismail dan Abidin (2010) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan khususnya kinerja pegawai di sektor jasa. Lebih lanjut, Ismail juga menjelaskan bahwa sangat penting elemen-elemen kompetensi pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, etika dan kepribadian individual dimiliki untuk membangun prestasi dan kinerja seseorang di pekerjaannya. Dalam penelitiannya, Kayani, *et. al.*, (2011) menjelaskan bahwa ada korelasi yang kuat antara kompetensi yang dimiliki guru dengan kinerja pengajaran.

Kompetensi inti lebih memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai (Zaim, *et. al.*, 2013). Kompetensi inti merupakan karakteristik berupa kemampuan khusus yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai spesifikasinya. Sebagai contoh, karakteristik kemampuan khusus yang harus ada pada seorang dokter akan berbeda dengan kemampuan khusus yang harus ada dan dikuasai seorang profesional yang bekerja di pekerjaan perbankan. Karena itu, jenis kompetensi inti berupa pengetahuan, keterampilan dan pengalaman juga menuntut model pendidikan dan pelatihan yang kadang berbeda-beda untuk setiap jenis atau macam pekerjaan. Demikian pula fakta yang terjadi di BPP TMII, keragaman jenis pekerjaan akan membutuhkan cara dan persyaratan kompetensi yang beragam pula

untuk menyelesaikannya. Intensitas tuntutan kompetensi pada dimensi motif, sifat, pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan akan berbeda pula antara pekerjaan satu dengan lainnya. Sehingga pemberian pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi para pegawainya akan berdampak positif dalam membantu pencapaian kinerja tinggi. Adalah tugas dan tanggungjawab organisasi untuk meningkatkan kompetensi para pegawainya.

Kesimpulan

Hasil penelitian di BPP TMII membuktikan, baik secara parsial maupun simultan, dimensi-dimensi variabel kompetensi berupa motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh dari model 52,7%. Hal ini berarti bahwa kompetensi karyawan BPP TMII menjadi variabel SDM penentu dominan terhadap kinerjanya. Dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat, kompetensi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan juga tinggi. Sebagai variabel penentu dominan terhadap kinerja, maka tinggi atau rendah mutu kompetensi yang dimiliki karyawan juga akan berpengaruh sangat signifikan pada kualitas kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan (TMII) akan terus berkembang dan mampu bertahan hidup untuk jangka panjang apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten dan ahli di bidangnya.

Daftar Pustaka

Alim, M. Nizarul., Trisni Hapsari., Liliek Purwanti. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi". Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Bangkalan. Malang: Alumni Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Anari, Reza Yazdian., Sanaz Fakhimi Rezai.

2013. *“Supply Chain Management Competence and Performance an Entrepreneurial Approach in Iranian IT SMEs. Tehran University”*. Ijrb-webs.com Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business copy right © 2013 Institute of Interdisciplinary Business Research. 12 April 2013. Vol. 4, No. 12.
- Arifin, H. Muhammad. 2014. *“The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance”*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015. ISSN 1913-9020-E-ISSN 1913-9039. Published by Canadian Center of Science and Education.
- Ataunur, Ilman. 2015. *“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Cahyadi, Arif. 2012. *“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kepegawaian Kemementerianian Kesehatan”*. Tesis Pascasarjana(tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Emmyah. 2009. *“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Makassar: STIA LAN.
- Hartono, Rudi. 2013. *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Magna Indonesia”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Hendriani, Susi, Yulia Efni & Arika Fitriani. 2013. *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”*. Magister Sains Manajemen FE Universitas Riau. Pekbis Jurnal, Vol.5, No.2, Juli 2013: 133-144 133.
- Imatama, Zuhrina. 2012. *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ismail, Rahmah., Syahida Zainal Abidin. 2010. *“Impact of Workers’ Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector”*. Jurnal Bisnis & Ekonomi, Vol. 2, No. 2, pp: 25-36.
- Jansen J, Grol RP., Van Der Vleuten Scherpbier AJ., Crebolder Hf, Reithans JJ. (2000). *“Effect of a Short Skills Training Course on Competence and Performance in General Practice”*. Journal Healty Education. Vol. 34 No. 1, pp: 66-71.
- Kayani, et.,al. (2011). *“Analysis of Professional Competency Enhancement Program of Nahe on The Performance of College Teachers”*. International Journal of Business an Social Science, Vol. 2. No. 18.
- Koeslulat, Fetriana Lesy. 2013. *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Printindo”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Listio, Ronald. 2010. *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat”*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, AP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Paland, R. (2007). *Competency Management*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Prasad, Kanti., K. Ramamurthy., dan G. M. Naidu. 2001. "The Influence of Internet-Marketing Integration on Marketing Competencies and Export. Performance". *Journal Marketing International*, Vol. 9, No. 4, pp: 82-110.
- Rahardjo, Sri. 2014. "The Effect of Competence, Leadership and Work Environment to wards motivation and its impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* ISSN: 2278-6236 Vol. 3 | No. 6 | June 2014. www.garph.co.uk. IJARMSS | 59.
- Rahayu, Putri. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Bina Nusantara Jakarta". Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safwan, Nadirsyah., Syukriy Abdullah. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya". *Jurnal Akuntansi* ISSN 2302-0164 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. 7 Pages. pp. 133-139 133- Vol. 3, No. 1.
- Sanchez, Joze. 2011. "The Influence of Entrepreneurial Competencies on Small Firm Performance". *Universitas Salamanca Spanyol. Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 44. No. 2. PP. 165-177. ISSN 01200534r; 2012.
- Setyaningdyah, Endang, Ketahdi Umar Nirmran, Thoyin Armanu. 2013. "The effect of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance". *Ijrb.webs.com. Institute of Interdisciplinary Journal Contemporary Business Research* 140. Vol. 5, No. 4.
- Spencer, Lyle, Mr. Jr. dan Sign M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Wang, Hsi-Kong Chin. 2007. "A Study on the Relationships among Knowledge Management, Situational Factors, Profesionals' Core Competencies and Job Performance-Taking the Vocational Training Centers and Employment Centers as Example". *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Pembelajaran*. Vol. 3, No. 2, pp: 107-127.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. "Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok". Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi. Jakarta: Universitas Gunadarma. widyatmini@staff.gunadarma.ac.id.
- Wijayanto, Aris., H. Musa Hubeis., M. Joko Affandi., Aji Hermawan. 2011. "Determinants for Employee's Work Competencies". *Manajemen IKM*, September 2011 (81-87). Vol. 6 No. 2 ISSN 2085-8418.
- Yuliandi. 2014. *Influence of Competency, Knowledge and Role Ambiguity on Job Performance and Implication for PPAT Performance*.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Willey

and Sons Inc.

Zaim, Halil, et. al. (2013). “*Analyzing The Effect of Invidual Competencies of*

Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey”. Journal of Global Strategic Management. Vol. 7, No. 2, pp: 67-77.