

## **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

**Nofi Naifatul Muslimah**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

### **Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yakni uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar 65,7 % terhadap kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

*Kata Kunci :Kompetensi, kinerja karyawan*

### **Abstraction**

*This study aimed to determine the effect of competence includes knowledge and skills to employee performance in CV. Agro Lestari Mandiri Utama Kediri. The method used in this study that observation, interviews, literature review, and questionnaires. The sampling technique in this study using saturated sample. The analytical method used the validity, reliability, multiple linear regression and coefficient of determination.*

*The results showed that the variable competence includes knowledge and skills simultaneously influence on employee performance. Knowledge is the most dominant variable affecting employee performance. While the coefficient of determination, knowledge and skills are able to contribute 65.7% of the performance of employees and 34.3% were influenced by variables that are not addressed in this study.*

*Keywords: Competence, employee performance*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan CV. Agro Utama Mandiri Lestari, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi karyawannya. Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan

memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005: 113).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah faktor ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor manakah diantara pengetahuan dan ketrampilan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Drs. Hendri Winata, M.Si. (2005), dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Teknik Pegawai Direktorat Inventarisasi Sumber Daya Mineral. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Path (jalur). Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompetensi (*competency*) terhadap kinerja (*performance*) pegawai Direktorat Inventarisasi Sumber Daya Mineral. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk pegawai teknik seluruhnya signifikan kecuali kompetensi manajerial pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh yang terbesar dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah kompetensi berprestasi dan bertindak.

Pengertian manajemen menurut Handoko (2004: 8) menjelaskan bahwa: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil makna bahwa manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumber daya atau pengelolaan dan pengendalian. Sumber-sumber daya yang dioptimalkan, dikelola, dan dikendalikan tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber pendukung lainnya. Proses tersebut mencakup langkah-langkah perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Handoko (2004: 6) memberikan pengertian bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat." Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang sumber daya manusia.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Spencer (2003), faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai,
2. Keterampilan,
3. Karakteristik kepribadian,
4. Motivasi,
5. Isu emosional,
6. Kemampuan intelektual dan
7. Budaya organisasi

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

(Gibson et.al., 2007:171). Kinerja karyawan adalah prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2007:7).

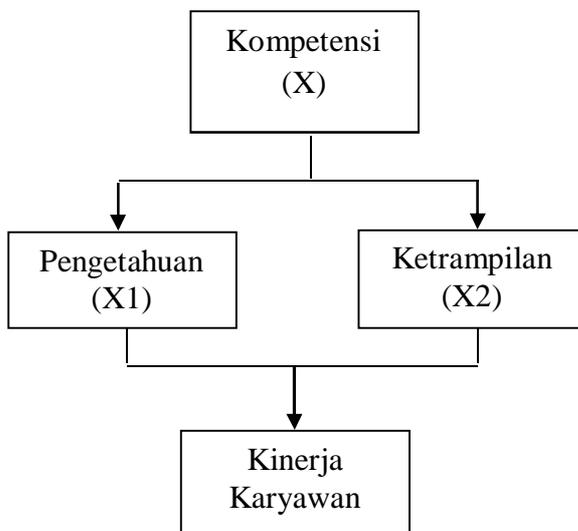
Hal senada dikemukakan Mangkunegara (2000:67), bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria dalam mengevaluasi kinerja individu ada tiga, yaitu tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu (Robbins, 2006:649-651). Menilai kinerja individu melalui hasil tugas yang dimaksudkan adalah menilai hasil pekerjaan kerja individu. Misalnya terhadap produk yang dihasilkan, efektivitas pemanfaatan waktu, dan sebagainya.

Penilaian kinerja individu melalui perilaku agak sulit dilakukan, namun dapat diamati dengan cara membandingkan perilaku rekan kerja mereka yang setara, atau dapat pula dilihat dari cara penerimaan melalui tugas dan berkomunikasi. Sedangkan menilai kinerja individu dengan melalui pendekatan ciri individu adalah dengan melihat ciri-ciri individu, misalnya melalui sikap, persepsi, dan sebagainya.

Untuk menganalisis hubungan kompetensi dengan peningkatan kinerja, penulis menggunakan teori kompetensi (*competency theory*) Spencer (Spencer & Spencer dalam Palan 2007: 62). Banyak pendekatan yang dilakukan dalam mengembangkan kerangka kerja kompetensi. Framework yang paling sering digunakan adalah kompetensi menurut Spencer. Kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993: 82) adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria

yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten dan menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

**Gambar 1**  
**Kerangka Konsep**



### Hipotesis Penelitian

1. H1: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi yang meliputi faktor Pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. H2: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompetensi yang meliputi faktor Ketrampilan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
3. H3: Diduga faktor Ketrampilan ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi kegiatan yang berkenaan atau berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terutama pada

kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri.

Penelitian ini dilakukan di CV. Agro Utama Mandiri Lestari yang beralamatkan di Jl.Ry Ds. Mangunrejo Kec. Ngadiluwih Kab.Kediri- Jatim .Telp. 0354 7006957 hp 08123562473.Website:

[www.agroutamamandiri.com](http://www.agroutamamandiri.com) . Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – April 2015

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Agro Utama Mandiri Lestari yang berjumlah 35 orang.

Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sejumlah 35 orang. Mengingat populasi pada penelitian ini hanya sejumlah 35 orang.

Sumber Data yang digunakan yaitu,

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau organisasi, khususnya karyawan yang menjadi obyek penelitian, mencakup daftar pertanyaan tentang Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas dan Kinerja Karyawan.
2. Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari luar perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Data ini mencakup gambaran umum perusahaan dan data hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angkat disebarakan kepada responden

2. Wawancara  
Wawancara adalah kegiatan mencari bahan melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan
3. Observasi  
Melalui pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi, kemampuan karyawan dan pembagian tugasnya, serta kinerja karyawan
4. Dokumentasi  
Melalui teknik ini data dikumpulkan dengan jalan mengadakan pencatatan struktur organisasi, jurnal, kebijakan dan peraturan, absensi, realisasi produksi yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan kesimpulan dari pada sebuah penelitian

Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah alat pengukur yang berfungsi dengan baik yang mampu mengukur dengan tepat gejala – gejala sosial tertentu. pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan rumus *Pearson Product Moment* dengan persamaan sebagai berikut :

$$R_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{ n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \} \cdot [ n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2 ]}}$$

Keterangan :

- $R_{hitung}$  = koefisien korelasi
- $\sum X_i$  = jumlah skor item
- $\sum Y_i$  = jumlah skor total ( seluruh item )
- $n$  = jumlah responden

Kriteria korelasi (r) : (a) r = 0,8 – 1 : sangat tinggi; (b) r = 0,6 – 0,799 : tinggi; (c)r= 0,4 – 0,699: cukup tinggi;(d) r = 0,2 – 0,399: rendah dan (e) r = 0 – 0,199:sangat rendah ( tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur ketetapan atau keandalan sebuah item instrumen.Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha*, karena metode ini relatif mudah digunakan dan hasilnya cukup handal dalam pengujian reliabilitas alat ukur. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = [k \text{ atau } k - 1] [1 - \sum S_i \text{ atau } S_t]$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $k$  = Jumlah item pertanyaan
- $\sum S_i$  = Variansi skor dari tiap item
- $S_t$  = Variansi total keseluruhan item

**Teknik Analisis Data**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diubah. Sugiyono (2012: 213), menjelaskan bahwa : “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila naik variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya”. Menurut Sugiyono (2012:270), rumus untuk analisis regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain regresi, nilai koefisien determinasi juga dijabarkan, yang mana merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Sedangkan untuk melihat

seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus menurut Sugiyono (2012: 257) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r<sup>2</sup> : koefisien korelasi yang dikuadratkan

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

#### a. Uji Parsial (*t-test*)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji Simultan (*F-test*)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Berdasarkan penghitungan jawaban kuesioner yang diolah dengan bantuan program SPSS 16.0, untuk instrumen Pengetahuan berkorelasi terhadap instrumen kinerja karyawan sebesar 0.779. Sedangkan untuk instrumen Ketrampilan berkorelasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.716. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebar merupakan instrumen yang valid karena nilai  $R_{hitung}$  masing – masing variabel > dari  $R_{tabel}$  yang sebesar 0.325.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Correlations**

		Pengetahuan	Ketrampilan	Kinerja karyawan
Pengetahuan	Pearson Correlation	1	.665**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Ketrampilan	Pearson Correlation	.665**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.779**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah (2015)

**Uji reliabilitas**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0, hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Case Processing Summary**

	N	%
Case Valid	35	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data diolah (2015)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	3

Sumber: Data diolah (2015)

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diambil persamaan sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Uji T	Sign T
(Constant)	4.357	2.266	2.266	0.030
Ketrampilan (X1)	0.575	4.040	4.040	0,000
Pengetahuan (X2)	0.253	0.355	2.640	0,013
R.Square : 0.678	Uji F : 33.617			
R : 0.823	Sig. F : 3.29			

Sumber: Data diolah (2015)

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil pengolahan data kuesioner pada penelitian ini berdasarkan tabel 4

R = 0.823 = menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengetahuan

$$Y = 4.357 + 0.575 X_1 + 0.253 X_2 + e$$

Hasil analisis tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut:

1.  $b = 4.357$

Konstanta 4.357 berarti bahwa Kinerja karyawan akan konstan sebesar 4.357 % jika tidak dipengaruhi variabel pengetahuan dan ketrampilan. Sehingga dapat diartikan bahwa pengetahuan dan ketrampilan belum memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja karyawan.

2.  $b_1 = 0.575$

Variabel pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,5 % atau berpengaruh positif yang artinya jika terdapat penambahan pada pengetahuan sebesar 1 % saja maka kinerja karyawan akan mengalami penambahan sebesar 57,5 %.

3.  $b_2 = 0.253$

Variabel ketrampilan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,3 % atau berpengaruh positif yang artinya jika ketrampilan dapat ditingkatkan 1 % saja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 25,3 %.

dan ketrampilan dengan kinerja karyawan erat.

Adjusted R Square = 0.657 = menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja

karyawan pada penelitian ini sebesar 65,7% dan sisanya sebesar 34,3% merupakan faktor – faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Ukuran ini maknanya sama dengan R square, hanya saja Adjusted R square ini nilainya lebih stabil karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

### Uji t

Untuk variabel Pengetahuan nilai  $t_{hitung} 4.040 < t_{tabel} 2.042$  dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel Pengetahuan berhubungan negatif signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Untuk variabel ketrampilan nilai  $t_{hitung} 2.640 > t_{tabel} 2.042$  dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel Ketrampilan berhubungan positif signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- Untuk variabel Pengetahuan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel ketrampilan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan
- Untuk variabel ketrampilan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel ketrampilan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan

### Uji Simultan (*F-test*)

Kriteria pengambilan keputusan yakni  $H_0$  ditolak jika  $F_{statistik} < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $H_0$  diterima jika  $F_{statistik} > 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Oleh karena hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $33.627 > F_{tabel}$  sebesar 3.29 dengan  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya ada pengaruh secara simultan dari variabel pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

- Faktor Pengetahuan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AGRO UTAMA MANDIRI LESTARI KEDIRI sebesar 0.575 dengan thitung 4.040 dan sig 0.000.
- Faktor Ketrampilan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AGRO UTAMA MANDIRI LESTARI KEDIRI sebesar 0.253 dengan thitung 2.640 dan sig 0.013
- Faktor Pengetahuan ( $X_1$ ) dan Ketrampilan ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AGRO UTAMA MANDIRI LESTARI KEDIRI sebesar 65,7%, namun yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah faktor Pengetahuan ( $X_1$ ) karena memiliki nilai thitung yang lebih besar yakni 4.040 dibanding dengan nilai thitung faktor Ketrampilan ( $X_2$ ) yang sebesar 2.640.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas perusahaan dimasa yang akan datang, yaitu:

- Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pengetahuan dan Ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan kebijakan

- dalam proses rekrutmen karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan faktor atau variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini, sebab hanya 65,7% pembahasan Kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel Pengetahuan dan Ketrampilan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 1996, *People and Competencies*, Bidlles, Ltd. London.
- Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar :Yogyakarta.
- Dyah, Kusumastuty dan Tim, 2003, Lokakarya Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi Penataan Sumber Daya Aparatur Berorientasi pada Kompetensi.
- Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah, 2008. Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol 2 Juni 2008: 12-15.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T Hani 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakar
- Kunandar, 2007. *Karyawan Profe*. Raja grafindo Persada: Jak
- Kuncoro, M. 2004. *Metode Kuar. Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 2*. AMP YPKN : Yogyakarta.
- Lasmahadi, A. 2002. *Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. www.e-psikologi.com
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathias L, Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Palan. 2007. *Competency Mangement*. Remaja Rosda Karya : Jakarta.
- Prawirosentono. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Priasmara, B . 2013. Hubungan Antara Kompetensi pegawai Dengankinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanatidung. (jurnal online) *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2013, 1 (3): 361-376. Tersedia : ejournal.pin.or.id.
- Puspaningsih, Abriyani, 2004 . Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja di Perusahaan manufaktur. *JAAI*. Vol 8. No.1. Juni 65:80

- Rianse,U dan Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Teori dan Aplikasi*.Cetakan ke 3. Alfabeta : Bandung.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York: Prentice Hall, Inc.
- Robert, L Mathis dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Salemba Empat : Jakarta
- Safwan, Nadirsyah. 2011. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.ISSN 2302 – 0164 pp.133-139.Volume 3, No.1, Februari 2014
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, P.J. 2005.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed. ke-3. Cet. Pertama.STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Soeprihanto, John.2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*.BPFE. Yogyakarta.
- Spencer Lyle. M, and Spencer Sig M,(2003). *Competence at Work*. New York USA: John Wiley & Sons Inc.
- Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada Universitas Sumatera Utara.
- Yati Suhartini. 2011. Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sales Supervisor Pertokoan Sepanjang Malioboro Yogyakarta). Online. Diunduh tgl 14 Juni 2014.