

# **AGRILAN**

## **Jurnal Agribisnis Kepulauan**

**Diterjemahkan Oleh :**  
**Fakultas Pertanian Universitas Pattimura**

# Jurnal Agrilan

(Abribisnis Kepulauan)

ISSN 2302-5352

Vol. 1 No. 3 Juni 2013

## DAFTAR ISI

- Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kemiskinan: Studi Kasus PHL dan Non PHL PT. Nusaina Group Kebun Wilayah II Kecamatan Seram Utara Barat Kabupaten Maluku Tengah  
*Dewi Srikandi, Wardis Girsang, Johanna M. Luhukay* 1 – 13
- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Produk Olahan Sagu (Studi Kasus Pada Toko Sagu di Kota Ambon) Provinsi Maluku  
*Hasni Patta, Martha Turukay, Weldelmina B. Parera* 14 – 25
- Analisis Pemasaran Pala (*Myristica Fragrans* Houtt) di Desa Morella Kecamatan Leihitu Kabupaten Maluku Tengah  
*Ibrahim Olong, Marcus J. Pattinama, Maisie. T. F. Tuhumury* 26 – 43
- Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Kemiskinan dan Strategi Penanggulangannya di Negeri Sawai Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah  
*Sitna H. Mukadar, Wardis Girsang, Johanna M. Luhukay* 44 – 56
- Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Daya Mahana (SDW) di Kecamatan Seram Utara Kabupaten Maluku Tengah  
*Nursin Wakano, August E. Pattiselanno, Raihana Kaplale* 57 – 67
- Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Produk Olahan Sagu (Studi Kasus Pada Pasar Tradisional di Kota Ambon)  
*Gloria Matital, Weldelmina B. Parera* 68 – 80
- Tingkat Kepuasan Petani Terhadap Penyuluhan Pertanian Pada Desa Waiheru Kecamatan Baguala Kota Ambon  
*Merlin Batlayeri, Felecia. P Adam, Risyard. A. Far-Far* 81 – 94

## **HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER DAYA WAHANA (SDW) DI KECAMATAN SERAM UTARA KABUPATEN MALUKU TENGAH**

**Nursin Wakano, August E. Pattiselanno, Raihana Kaplale**

**Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Pattimura**

### *ABSTRAK*

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tetapi, belum diketahui bagaimana hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang responden yang berkaitan dengan hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. SDW. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan jumlah sampel 5,5% (30 orang) dari 555 karyawan. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan pengamatan langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan dan instansi lain yang terkait dengan penelitian. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis tabulasi silang. Hasil penelitian menunjukkan distribusi responden berdasarkan kompetensi sumber daya manusia pada kategori ketrampilan, sikap, dan pengetahuan didominasi kategori rendah sebanyak 15 orang atau 50% sehingga dikatakan kurang baik, sedangkan distribusi responden berdasarkan kinerja karyawan untuk indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja pada PT. SDW, didominasi oleh responden yang berkategori sedang sebanyak 15 orang atau 50% dapat dikatakan cukup baik. Jadi tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. SDW.

***Kata Kunci:*** *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Maluku.*

## **THE CORRELATION BETWEEN HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMBER DAYA WAHANA IN NORTH SERAM DISTRICT, CENTRE OF MALUKU REGENCY**

### *ABSTRACT*

*Competence is the ability of each individual that includes aspects of knowledge, skills and attitudes that work in accordance with established standards. However, it remains unknown how the relationship of human resource competencies to employee performance. This study aimed to obtain information about the respondents with regard to the relationship of human resource competencies to employee performance at PT. SDW. This research was conducted using survey methods with a sample of 5.5% (30 people) of 555 employees. Primary data was obtained through interviews and direct observation, and secondary data was obtained from the company and other agencies associated with the research. Results of studies showed that respondent distribution based on of based human resources competence in the category of skills, attitudes, and knowledge was dominated by lower category as many as 15 repondents or 50% whereas the distribution of respondents based on the employee's performance for indicators of quantity of work, quality employment and labor discipline in PT. SDW, was dominated by 15 respondents or 50% that were categorized as quite good. Therefore relationship between competence and performance of employees at PT. SDW, was not significant.*

***Keywords: Human Resource Competence, Employee Performance, Maluku.***

### **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja. Pemimpin harus

dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi (Suryoto, 2008).

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian di atas penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku – perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata – rata. Menurut Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi – kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Pegawai–pegawai yang ditempatkan pada tugas – tugas tersebut akan mengetahui kompetensi – kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia.

Organisasi terbentuk karena orang mempunyai keinginan yang hendak dicapai. Keinginan itu berarti apa yang baik atau seharusnya dicapai. Sehingga organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia di butuhkan di dalam organisasi dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experimen*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang

berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target – target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Karena kepemimpinan merupakan salah satu unsur manajemen sumber daya manusia yang baik di tujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi

Maluku merupakan salah satu provinsi kepulauan dimana juga terdapat perusahaan perkebunan yang berada pada pulau Seram. Perusahaan perkebunan PT. Sumber Daya Wahana yang berlokasi di Dusun Siatele merupakan salah satu anak perusahaan swasta yang tergabung dalam PT. Modern Group, yang kepemilikan saham 100 persen adalah milik pribadi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1985 atas kerja sama dari pemilik perusahaan modern group Sony Waplau dengan Muhammad Jen Pasahari selaku Raja Negeri Pasahari dan Karel Ipanama selaku Kepala Dusun Siatele dan juga selaku pemilik lahan menandatangani surat perjanjian pemberian lahan.

PT. Sumber Daya Wahana merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan dengan jenis komoditas utama tanaman yang dibudidayakan adalah tanaman coklat atau kakao (*Theobroma cacao* L.). Secara administratif kebun berlokasi di Desa Pasahari, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Berdirinya PT. Sumber Daya Wahana juga memberikan dampak bagi masyarakat dimana terserap tenaga kerja di sekitat perusahaan dan kabupaten Maluku Tengah.

Indikator penilaian kinerja di PT. Sumber Daya Wahana, meliputi dua kelompok yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Kompetensi yakni ketrampilan berkomunikasi, sikap dan pengetahuan. Sedangkan kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja. Kompetensi sumberdaya manusia turut mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, yang menjadi pertanyaan besar adalah bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja, yang membuat para peneliti tertarik untuk mengkaji hal tersebut. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Daya Wahana, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei adalah jenis penelitian dengan cara mengumpulkan data baik berupa informasi, pendapat atau karakteristik dari sekelompok responden yang representatif terhadap penelitian tersebut. Menurut Kriyanto (2006 : 76), metode survey adalah metode penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Tujuan untuk memperoleh informasi tentang responden yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling* (pengambilan sampel secara acak). Karena populasi relatif homogen. Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang

ada dalam populasi itu. Keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Sumber Daya Wahana sebanyak 555 karyawan. Sampel yang akan diteliti diantaranya responden yang bekerja sebagai staf dan non staf, masing-masing 15 orang. Jadi total sampel yang diteliti yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar (5,5%).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dimana data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden (Umar, 2004 : 20). Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan dan instansi pemerintah atau swasta yang terkait dengan penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara deskriptif terhadap data dan hasil pengamatan. Statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Umar, 2004 : 20). Analisis deskriptif digunakan untuk melihat sebaran dari karakteristik dan keadaan dari variabel yang diamati dengan menggunakan nilai atau skor, persentase dan rataan serta juga menggunakan analisis tabulasi silang untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. SDW.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan PT. Sumber Daya Wahana.**

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumberdaya manusia akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Dengan perencanaan tenaga kerja yang baik, diharapkan dapat ditentukan upaya yang akan dilakukan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih kompetensi di bidang keahliannya. Kompetensi sumberdaya manusia itu sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Hasil penelitan tentang distribusi responden (karyawan) berdasarkan kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sumber Daya Wahana Tahun 2012.**

Kompetensi SDM	Kategori	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Ketrampilan (komunikasi)	Rendah ( 20 – 23 )	1	3,33
	Sedang ( 24 – 27 )	20	66,67
	Tinggi ( 28 – 31 )	9	30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
Sikap	Rendah ( 24 – 30 )	3	10
	Sedang ( 34 – 37 )	20	66,67
	Tinggi ( 38 – 44 )	7	23,33
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>
Pengetahuan	Rendah ( 20 – 26 )	9	30%
	Sedang ( 27 – 33 )	13	43,33
	Tinggi ( 34 – 40 )	8	26,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2012 (Diolah)

Berdasarkan Tabel. 1 hasil penelitian kompetensi sumber daya manusia, menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada indikator ketrampilan berada pada kategori sedang yakni ( 20 orang atau 66,67%) . Sikap berada pada kategori sedang yaitu (20 orang atau 66,67%) dan untuk indikator pengetahuan berada pada kategori sedang yakni (13 orang atau 43,33%). Maka dapat dilihat kompetensi sumber daya manusia berada pada kategori sedang. Indikator ketrampilan pada kategori sedang terkait dengan tugas yang diberikan perusahaan dapat selesai dengan baik oleh karyawan serta karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dalam melaksanakan pekerjaan. Keterampilan komunikasi merupakan kemampuan responden untuk menyampaikan atau mengirim pesan yang jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan. Untuk itu, agar mampu melakukan komunikasi yang baik, maka karyawan harus memiliki ide dan penuh daya kreativitas yang tentunya dapat dikembangkan melalui berbagai latihan dengan berbagai macam cara, salah satunya membiasakan diri dengan berdiskusi.

Secara psikologis setiap manusia mempunyai cara-cara yang spesifik, juga mempunyai daya nalar tingkat kecepatan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Sikap merupakan kecenderungan individu untuk merespon setiap instruksi yang ada dalam lingkungan perusahaan. Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, positif atau negatif terhadap berbagai keadaan. Untuk indikator sikap berada pada kategori sedang terkait dengan hal karyawan mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bekerjasama dengan anggota karyawan lainnya, siap membantu sesama karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, serta berupaya agar seluruh anggota karyawan selalu kompak.

Sedangkan untuk indikator pengetahuan berada pada kategori sedang terkait

dengan hal memahami instruksi yang diberikan oleh atasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga memperoleh hasil yang baik, serta memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan sesuai pengetahuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan semakin mudah dia untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan. Pengetahuan karyawan akan menentukan bagaimana karyawan tersebut bersikap dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan, manakala didukung oleh ketangguhan manusianya dalam hal ini karyawan. Karyawan yang hanya menggunakan pengetahuan yang sekedarnya akan semakin tertinggal kinerjanya dibanding karyawan yang selalu menambah pengetahuannya dengan yang baru. Dengan demikian hal – hal tersebut inilah yang dominan mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia yang ada pada PT. Sumber Daya Wahana sehingga dapat dikatakan termasuk pada kategori sedang atau cukup baik. Lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2. dibawah ini

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Analisis Tabulasi Silang Untuk Indikator Kompetensi.**

Skor Kompetensi	$\Sigma$	Persentase %
Tinggi (101-109)	3	10 %
Sedang (90-10)	12	40 %
Rendah (79-89)	15	50 %
$\Sigma$	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2012 (Diolah)

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis tabulasi silang (Tabel 2) menunjukkan kompetensi sumber daya manusia pada kategori ketrampilan, sikap dan pengetahuan yang berkategori tinggi sebanyak 3 atau 10 persen, dan responden berdasarkan kompetensi berkategori sedang sebanyak 12 atau 40 persen, sementara distribusi responden berdasarkan kompetensi berkategori rendah sebanyak 15 atau 50 persen. Berdasarkan hasil persentasi pada Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi responden pada PT. SDW dibawah rata – rata atau mengalami penurunan atau tidak signifikan karena kompetensi kesponden berada pada kotegori rendah yaitu 50 %.

## 2. Kinerja Karyawan PT. Sumber Daya Wahana.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi yang akan dikelola. Hasil penelitian kinerja karyawan dapat disajikan pada Tabel 3.

Hasil penelitian kinerja karyawan (Tabel 3) menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja berada pada kategori sedang yakni (17 orang atau 56,66%). Kualitas kerja berada pada kategori sedang yaitu (15 orang atau 50%) dan untuk indikator disiplin kerja berada pada kategori sedang yakni (15 orang atau 50%). Dengan demikian dapat dilihat kinerja karyawan dari sisi kuantitas kerja berada pada kategori sedang karena terkait dengan banyaknya volume pekerjaan yang diterima dan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

**Tabel. 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan PT. Sumber Daya Wahana Tahun 2012.**

<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Kuantitas kerja	Rendah ( 19 – 24 )	11	36,67
	Sedang ( 25 – 30 )	17	56,66
	Tinggi ( 31 – 36 )	2	6,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
Kualitas kerja	Rendah ( 25 – 27 )	7	23,33
	Sedang ( 31 – 33 )	15	50
	Tinggi ( 28 – 30 )	8	26,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>
Disiplin kerja	Rendah ( 22 – 26 )	4	13,33
	Sedang ( 28 – 30 )	15	50
	Tinggi ( 25 – 27 )	11	36,67
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2012 (Diolah)

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Untuk indikator kualitas kerja berada pada kategori sedang terkait dengan hal teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima, serta melaksanakan pekerjaan dengan rapi. Hal ini dapat terjadi karena karyawan pekerjaan tersebut merupakan suatu rutinitas sehingga para karyawan sudah terbiasa bekerja walaupun kompetensi mereka rendah.

Sedangkan untuk indikator disiplin kerja berada pada kategori sedang terkait dengan hal menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, mematuhi setiap

peraturan yang diberikan perusahaan, siap mendapatkan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuatnya sendiri serta bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan. Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya karena disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja karyawan meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Analisis Tabulasi Silang Untuk Indikator Kinerja.**

Skor Kinerja	$\Sigma$	Persentase %
Tinggi (85-91)	8	26,67 %
Sedang (78-84)	15	50 %
Rendah (71-77)	7	23,33 %
$\Sigma$	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Tahun 2012 (Diolah)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 terlihat bahwa distribusi responden berdasarkan kinerja berkategori tinggi sebanyak 8 atau 26,67persen, responden berdasarkan kinerja berkategori sedang sebanyak 15 atau 50 persen, sedangkan responden berdasarkan kinerja berkategori rendah sebanyak 7 atau 23,33 persen. Hasil dari persentasi distribusi responden berdasarkan kinerja dapat disimpulkan bahwa kemampuan atau kinerja responden untuk kategori kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja di PT. SDW masuk dalam kategori sedang atau cukup baik.

### 3. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SDW.

Peranan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki seorang individu. Kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan dan kemampuan merupakan modal utama bagi karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki. Tujuan karyawan pada umumnya jenjang karier yang dapat mempengaruhi kompensasi. Organisasi akan dapat membantu merealisasikan tujuan tersebut jika karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Apabila karyawan penuh dedikasi atau loyalitas yang tinggi, kreatif dan bertanggung jawab maka akan mendapat perhatian yang lebih pula dari instansi terkait. Kinerja karyawan PT Sumber Daya Wahana sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang baik di tujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap individu pada dasarnya mempunyai rencana, untuk meningkatkan taraf hidupnya melalui pendidikan, keterampilan dan disiplin yang tinggi. Manusia dapat mengubah dirinya untuk lebih baik. Semakin tinggi tingkat kompetensinya

maka semakin baik juga kinerjanya. Hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hubungan Kompetensi Terhadap Kerja Karyawan Berdasarkan Analisis Tabulasi Silang.**

KOMPETENSI	KINERJA			$\Sigma$
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	2	-	1	3
Sedang	5	7	-	12
Rendah	3	8	6	15
$\Sigma$	8	15	7	30

Sumber: Data Primer Tahun 2012 (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa distribusi responden berdasarkan kompetensi sumberdaya manusia pada kategori ketrampilan, sikap, dan pengetahuan di dominasi oleh responden berkategori rendah sebanyak 15 orang atau 50% sehingga dikatakan kurang baik, sedangkan distribusi responden berdasarkan kinerja karyawan untuk indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja pada PT Sumber Daya Wahana didominasi oleh responden yang berkategori sedang sebanyak 15 orang atau 50% dapat dikatakan cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Daya Wahana. Hal tersebut dapat terjadi karena kebanyakan karyawan yang bekerja pada PT SDW mempunyai tingkat pendidikan yang sedang dan juga merupakan pekerja lapangan di perkebunan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis tabulasi silang dapat disimpulkan bahwa distribusi responden berdasarkan kompetensi sumberdaya manusia pada kategori ketrampilan, sikap, dan pengetahuan di dominasi oleh responden berkategori rendah sebanyak 15 orang atau 50% sehingga dikatakan kurang baik, sedangkan distribusi responden berdasarkan kinerja karyawan untuk indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin kerja pada PT SDW didominasi oleh responden yang berkategori sedang sebanyak 15 orang atau 50% dapat dikatakan cukup baik. Jadi tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. SDW.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bloom, B 2001. *Statistik Terapan Untuk Pengembangan Kompetensi Belajar* Bogor : IPB Press
- Cira, DJ. dan ER Benjamin, 1998, *Competency\_Based Pay: A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.
- Handoki, TH 2001. *Prestasi Kerja*. Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Kriyanto, R. 2006. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Penerbit Kencana: Jakarta.
- Tadjuddin, NE 1995. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Umar, H. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Pernerbit. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Zainun, B 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Erlangga Jakarta.