

Pengaruh Kompetensi dan Job Deskripsi (Tugas Pokok dan Fungsi) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arghaniaga Pancatunggal

Larsen Barasa¹, Sari Kusumaningrum², Yola Miranda³

^{1, 2, 3} Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, Jakarta

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

Abstrak

PT. Arghaniaga Pancatunggal merupakan perusahaan pemasok BBM seperti high speed diesel (HSD) dan muel fuel oil (MFO). Berdasarkan data, permasalahan yang ada membahas tentang kompetensi dan job deskripsi karyawan (tugas pokok dan fungsi) tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Arghaniaga Pancatunggal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan job deskripsi terhadap kompetensi karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengolah data dari kompetensi, job deskripsi dan kinerja karyawan selama tahun 2018 . Dalam penelitian ini ditemukan hasil data dari pengaruh kompetensi, job deskripsi terhadap kinerja karyawan. Untuk perusahaan pelayaran ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang baik, perlu penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih baik, dengan penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong karyawan mencapai bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Copyright © 2020, **Prosiding Seminar Pelayaran dan Riset Terapan**

Kata Kunci: Kompetensi , Job Deskripsi, Kinerja Karyawan

Permalink/DOI : <https://doi.org/10.36101/pcsa.v2i1.131>

1. PENDAHULUAN

Di setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas di perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawan sebagai unsur manusia di dalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang unggul dan profesional dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan tujuan atau visi dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari

kompetensi yang dimiliki setiap karyawan PT. Arghaniaga Pancatunggal Semakin meningkatnya kompetensi SDM, diharapkan akan semakin meningkat pula kinerja organisasi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. PT. Arghaniaga Pancatunggal berdiri sejak 11 April 1994 di Cilegon, sesuai dengan Akte Pendirian No. 17 Tanggal 11 April 1994 yang dibuat oleh Notaris Nyonya Endang Sugiharti. Seiring dengan perkembangan perusahaan, pada tanggal 22 Nopember 2004 dan membuka salah satu Kantor Pusat, cabang Bsd (Serpong, Tangerang Selatan),

berdasarkan Akte Pendirian: No. 4 Tanggal 22 Nopember 2004 oleh Notaris: Erna Priyono, S.H. dan dikukuhkan oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, pada tanggal 18 Januari 2005, PT. Arghaniaga Pancatunggal bergerak di bidang Agen Bunker Pertamina yang saat ini memiliki 6 (enam) cabang di seluruh Indonesia yaitu Merak, Jakarta, Surabaya, Balikpapan, Banjarmasin dan Bitung dengan fasilitas 12 (dua belas) unit kapal tanker yang beroperasi dan masih akan terus berkembang lagi mengikuti perkembangan pasar.

PT. Arghaniaga Pancatunggal mempunyai visi menjadi perusahaan pemasok BBM yang terdepan dan memberikan pelayanan bunker BBM yang terbaik bagi kapal pelanggan, serta misi turut berperan serta dalam mendukung kegiatan penyediaan dan penyaluran BBM, di wilayah Indonesia, memberikan dan menjaga standar operasional dan pelayanan yang tinggi kepada pelanggan.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kerja terhadap karyawan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh job deskripsi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kerja dan job deskripsi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal

2. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan berfikir secara teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta khususnya dalam teori kompetensi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan dalam meningkatkan pengetahuan untuk bagian HRD kantor terhadap penempatan karyawan, merekrut karyawan serta pengambilan keputusan serta mampu mengetahui kemungkinan adanya hambatan yang timbul dari permasalahan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi perkembangan perusahaan

serta hasil ini juga dapat dipergunakan sebagai referensi untuk perkembangan perusahaan selanjutnya.

2. METODE

2.1. Deskripsi Data

a. Kompetensi x_1

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, 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.

b. Job Deskripsi x_2

Perancangan job description akan meliputi seluruh jabatan yang ada, sehingga hasil dokumennya menjadi spesifik pada masing-masing jabatan. Stone (2011:29) Job description (uraian jabatan) yaitu dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. Uraian jabatan tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi, pada hakikatnya, uraian jabatan yaitu bahan baku dasar dalam pengelolaan.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mendefinisikan bahwa, "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)".

2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Arghaniaga Pancatunggal terhitung mulai tanggal 31 Juli 2018 sampai dengan 09 Agustus 2019.

2.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. Arghaniaga Pancatunggal, Jl Rawa Buntu Utara, Tangerang BSD City .

2.4 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa data pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan definisi-definisi pengertian dari referensi buku-buku di

perpustakaan, dll dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan guna melengkapi materi penelitian ini dengan menggunakan “Riset Lapangan” dan “Riset Kepustakaan”. Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui pengamatan dan wawancara secara langsung serta pengambilan data-data primer mengenai perusahaan PT. Arghaniaga Pancatunggal dan Penelitian Kepustakaan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan teknik sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengar, merasakan dan kemudian dicatat secara subyektif. (Gulo, 2002 : 116).

Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung di PT. Arghaniaga Pancatunggal. Dimana dalam seksi pengamatan, penulis mengamati Pengaruh Kompetensi dan Job Deskripsi (Tugas Pokok dan Fungsi) Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2011:199-203) kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2.6 Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Hal tersebut di perkuat oleh pendapat Sugiyono (2017:80), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam hal ini, populasi yang diambil oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal yaitu sebanyak 49 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 2 Tahun	12	36%
2 – 4 Tahun	16	48%
5 – 7 Tahun	3	9%
> 7 Tahun	2	6%
Total	33	100%

Sumber: PT. Arghaniaga Pancatunggal. Data diolah

Dari tabel 1 terlihat responden yang menunjukkan lama kerja pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah lebih dari 7 tahun berjumlah 2 orang (6%), lama kerja pegawai 5 - 7 tahun berjumlah 3 orang (9%), lama kerja pegawai 2 – 4 tahun berjumlah 16 orang (48%), dan yang kurang dari 2 tahun berjumlah 12 orang (36%). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Arghaniaga Pancatunggal rata-rata 2 sampai 4 tahun.

Tabel 2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	15	45%
Diploma	1	3%
S1	16	48%
S2	1	3%
S3	0	0%
Total	33	100%

Sumber: PT. Arghaniaga Pancatunggal. Data diolah

Tabel 2 dalam penelitian responder berdasarkan tingkat pendidikan SLTA sejumlah 15 orang (45%), tingkat pendidikan Diploma berjumlah 1 orang (3%), tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 16 orang (48%), tingkat pendidikan sarjana (S2) berjumlah 1 orang (3%), dan tidak ada tingkat pendidikan sarjana (S3). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Arghaniaga Pancatunggal adalah Sarjana (S1).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

Tabel 3. Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X ₁)	15	15	Valid
2	Job Deskripsi (X ₂)	15	15	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	15	15	Valid

Sumber: Data primer diolah

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{α}) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X ₁)	15	15	0,866	Reliabel/Tinggi
2	Job Deskripsi (X ₂)	15	15	0,870	Reliabel/Tinggi

3	Kinerja Pegawai (Y)	15	15	0,935	Reliabel/Tinggi
---	---------------------	----	----	-------	-----------------

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk kompetensi SDM (X₁) adalah 0,866, job deskripsi (X₂) adalah 0,870 dan kinerja pegawai (Y) adalah 0,935. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel kompetensi SDM (X₁), job deskripsi (X₂) dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 177), Uji Reliabilitas Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *software SPSS 25.0* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,46576820
Most	Absolute	,116
Extreme	Positive	,073
Differences	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada pengujian normalitas mengenai pengaruh kompetensi dan job deskripsi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai unstandardized residual pada uji test Kolmogorov smirnov

menunjukkan nilai sebesar 0,2 atau lebih besar dari alpha 5% ($KS > 0.05$). Maka berdasarkan hal ini dapat dinyatakan bahwa data lolos uji normalitas atau data dinyatakan memiliki distribusi data yang normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel

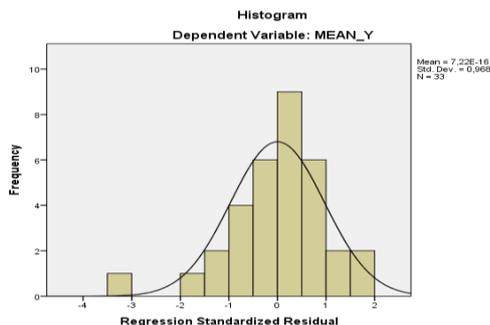
Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
X1	,084	33	,200 [*]
X2	,152	33	,052
Y	,149	33	,061

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data di atas, maka diketahui nilai sig x_1 (kompetensi) sebesar 0,2, x_2 (job deskripsi) sebesar 0,052, dan kinerja sebesar 0,061 atau dengan kata lain memiliki nilai di atas 0,05 (alpha 5%) maka berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh data lolos uji normalitas atau data memiliki sebaran yang normal.

- Kompetensi : Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Sig) adalah 0,2 atau probabilitas lebih dari 0.05 maka H_1 diterima berarti populasi berdistribusi normal.
- Job Deskripsi : Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Sig) adalah 0,052 atau probabilitas lebih dari 0.05 maka H_2 diterima berarti populasi berdistribusi normal.
- Kinerja : Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Sig) adalah 0,061 atau probabilitas lebih dari 0.05 maka H_3 diterima berarti populasi berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

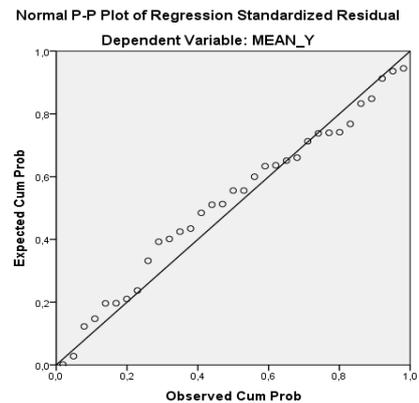


Gambar 1. Kurva Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan kurva histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna dengan kemiringan yang cenderungimbang baik dari sisi kiri maupun dari sisi kanan, hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (2011:160). Pendektesian normalitas

dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Grafik *Normal P-P Plot of Regression*), yaitu jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan data yang telah terdistribusi normal.

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi normalitas dengan mengamati penyebaran titik-titik pada gambar.



Gambar 2. Grafik *Normal P-P Plot of Regression*
Grafik *Normal P-P Plot of Regression* di atas memperlihatkan titik-titik menyebar berhimpitan di sekitar diagonal dan ini menunjukkan data dalam model regresi berdistribusi normal. Karena secara keseluruhan data telah terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas. Hasilnya ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

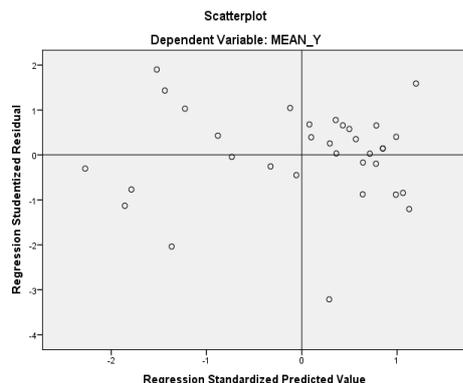
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	,198	,496			,398	,694		
MEAN_X1	,565	,162	,525		3,492	,002	,581	1,720
MEAN_X2	,315	,145	,327		2,172	,038	,581	1,720

Dari hasil pengujian tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka nilai VIF $1,720 < 10$, dan nilai Tolerance $0,581 > 0,1$ ini artinya data lolos uji multikolinieritas. Ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk

melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot*, di tunjukkan sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai uji Durbin Watson, pada model penelitian ini jumlah n adalah 33 dan jumlah variabelnya adalah 3.

Kriteria penilaian uji autokorelasi :
 $d_U < d < 4-d_U \rightarrow H_0$ diterima tidak ada auto korelasi

$d < d_L$ atau $d > 4-d_L$ maka H_0 ditolak ada autokorelasi

$d_L < d < d_L$ atau $4-d_U < d < 4-d_L$ maka tidak ada kesimpulan.

Diketahui: $d = 1,866$

Maka pada nilai sig 0,05 (alpha 5%), $n = 33$, $K=2$
 Diketahui :

$$\begin{aligned} d_L &= 1,114 \text{ dan } d_U = 1,358 \\ 4-d_U &= 4 - 1,358 = 2,642 \\ 4-d_L &= 4 - 1,114 = 2,886 \end{aligned}$$

Kesimpulan $\rightarrow d_U (1,358) < d (1,866) < 4-d_U (2,642) \rightarrow H_0$ diterima tidak ada auto korelasi.

Perhitungan korelasi hubungan antara variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y. Untuk memastikan apakah ketiga variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak, maka dapat di uji dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang kompetensi dan job deskripsi terhadap kompetensi di PT. Arghaniaga Pancatunggal, selanjutnya seluruh data yang telah lolos uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi) uji validitas dan reliabilitas, akan dilakukan

pengujian pada uji regresi berganda, dengan metode sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 33 \\ \sum X_1 &= 126,286 \\ \sum X_2 &= 120,375 \\ \sum Y &= 115,800 \\ \sum X_{1i}^2 &= 498,490 \\ \sum X_{2i}^2 &= 457,984 \\ \sum Y^2 &= 423,933 \\ \sum X_{1i}X_{2i} &= 471,625 \\ \sum X_{1i}Y_i &= 455,200 \\ \sum X_{2i}Y_i &= 434,558 \\ \sum (Y-\bar{Y})^2 &= 17,581 \end{aligned}$$

Matrix Regresi Berganda

$$\begin{bmatrix} n & \sum X_{1i} & \sum X_{2i} \\ \sum X_{1i} & \sum X_{1i}^2 & \sum X_{1i}X_{2i} \\ \sum X_{2i} & \sum X_{2i}X_{1i} & \sum X_{2i}^2 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ b_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \sum Y_i \\ \sum X_{1i}Y_i \\ \sum X_{2i}Y_i \end{bmatrix} \rightarrow \underline{Ab} = \underline{H}$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	,198	,496				,398
MEAN_X1	,565	,162	,525	3,492	,002	,581	1,720
MEAN_X2	,315	,145	,327	2,172	,038	,581	1,720

a. Dependent Variable: MEAN_Y
 $b = A^{-1}H$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,579	,48104	1,866

a. Predictors: (Constant), MEAN_X2, MEAN_X1
 b. Dependent Variable: MEAN_Y

$$A^{-1} \frac{1}{\text{Det}(A)} = \text{Adj}(\underline{A}) = \text{dimana} : = \frac{1}{|A|} \text{Adj}(\underline{A}) = \frac{K^T}{|A|}$$

$K =$ Matriks Ko Faktor, $K^T =$ Transpos K

$$K = \begin{bmatrix} K_{11} & K_{12} & K_{13} \\ K_{21} & K_{22} & K_{23} \\ K_{31} & K_{32} & K_{33} \end{bmatrix}$$

$$\text{Det}(A) = a_{11} * K_{11} + a_{12} * K_{12} + a_{13} * K_{13}$$

$$\begin{bmatrix} 33 & 126,286 & 120,375 \\ 126,286 & 498,490 & 471,625 \\ 120,375 & 471,625 & 457,984 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ b_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 115,800 \\ 455,200 \\ 434,558 \end{bmatrix}$$

$$K = \begin{bmatrix} 5.870,397 & -1.065,025 & -446,209 \\ -1.065,025 & 623,344 & -361,982 \\ -446,209 & -361,982 & 502,08 \end{bmatrix}$$

$$\text{Det (A)} = a_{11} * K_{11} + a_{12} * K_{12} + a_{13} * K_{13}$$

$$\text{Det (A)} = \{(33)*(5.870,397) + (126,286)*(-1.065,025) + (120,375)*(-446,209)\}$$

$$\text{Det (A)} = 5.513,284$$

$$\frac{1}{\text{Det (A)}} \begin{bmatrix} K_{11} & K_{12} & K_{13} \\ K_{21} & K_{22} & K_{23} \\ K_{31} & K_{32} & K_{33} \end{bmatrix} = \frac{1}{5.513,284} \begin{bmatrix} 5.870,397 & -1.065,025 & -446,209 \\ -1.065,025 & 623,344 & -361,982 \\ -446,209 & -361,982 & 502,08 \end{bmatrix}$$

$$\underline{b} = (\underline{X}^T \underline{X})^{-1} \underline{X}^T \underline{Y} = \underline{A}^{-1} \underline{X}^T \underline{Y}$$

$$\begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ b_2 \end{bmatrix} = \frac{1}{5.513,284} \begin{bmatrix} 5.870,397 & -1.065,025 & -446,209 \\ -1.065,025 & 623,344 & -361,982 \\ -446,209 & -361,982 & 502,08 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 115,800 \\ 55,200 \\ 434,558 \end{bmatrix}$$

$$b_0 = \frac{1}{5.513,284} \{(5.870,397) * (115,800) + (-1.065,025) * (55,200) + (-446,209) * (434,558)\} = \mathbf{0,198}$$

$$b_1 = \frac{1}{5.513,284} \{(-1.065,025) * (115,800) + (623,344) * (55,200) + (-361,982) * (434,558)\} = \mathbf{0,565}$$

$$b_2 = \frac{1}{5.513,284} \{(-446,209) * (115,800) + (-361,982) * (55,200) + (502,08) * (434,558)\} = \mathbf{0,315}$$

Sehingga Persamaan Statistiknya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,198 + 0,565 X_1 + 0,315 X_2$$

Jika nilai kompetensi dan job deskripsi nol, maka nilai kinerja sebesar 0,198. Jika terjadi peningkatan pada nilai kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,565, sedangkan jika terjadi peningkatan job deskripsi sebesar 1 satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,315. Berdasarkan hal ini disimpulkan bahwa kompetensi dan job deskripsi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan

antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2013:256) koefisien korelasi, untuk mengetahui bagaimana hubungan kompetensi dan job deskripsi terhadap kinerja maka dilakukan uji analisis korelasi. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari responden, maka jika diterapkan dalam rumus akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \rightarrow \sum Y^2 = \sum (Y - \bar{Y})^2 = 17,581$$

$$\sum X_1 Y = (\sum X_1 - \bar{X}) (Y - \bar{Y})$$

$$= \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y / n$$

$$= 455,200 - \frac{126,286 * 115,800}{33} = 12,051$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \sum X_2 \sum Y / n$$

$$= 434,558 - \frac{120,375 * 115,800}{33} = 12,151$$

$$R^2 = \frac{(0,565)*(12,051) + (0,315)*(12,151)}{17,581}$$

$$R^2 = 0,605128$$

Koefisien Korelasi

$$r = \sqrt{R^2}$$

$$r = \sqrt{0,605128} = 0,778$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai $r = 0,778$ berarti kompetensi dan Job Deskripsi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja dan bersifat positif, artinya jika kompetensi dan Job Deskripsi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi Menurut Imam Ghazali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel 105 independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbataas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (Kd) dihitung dengan rumus sebagai berikut: $Kd = r^2 \times 100\%$ Keterangan: $Kd =$

Koefisien determinasi $r^2 =$ Koefisien kuadrat korelasi ganda (*Coefficient Of Determination*), untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel x_1, x_2 dan y digunakan Rumus Koefisien penentu sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

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

$$Kd = 0,778^2 \times 100\% = 60,5\%$$

Pengaruh variabel bebas (kompetensi SDM dan Job Deskripsi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 60,5%, sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

3. Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel kompetensi dan job deskripsi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Uji F :

$$F_0 = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)} \rightarrow \frac{0,605128(33-k-1)}{2(1-0,605128)} = 22,987$$

$$F \text{ tabel} = (df_1 = k-1 = 3-1 = 2, df_2 = n-k = 33-3 = 30) = 3,32$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui $F_{hitung} 22,987 > F_{tabel} 3,32$, ini artinya H_0 ditolak. Variabel kompetensi dan job deskripsi secara bersama2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Uji t (Signifikan Parsial)

Pengolahan data akan dilakukan dengan Dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mengetahui t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

Uji t_{hitung} :

$$t_1 = \frac{b_1}{s_{b1}} = \frac{0,565}{0,162} = \text{maka } \rightarrow e^T e = \sum e_i^2 = Y^T Y - b^T X^T Y$$

$$= \sum Y_i^2 - b_0 \sum Y_i - b_1 \sum X_{1i} \sum Y_i - b_2 \sum X_{2i} \sum Y_i$$

$$= 423,933 - (0,198 * 115,8) - (0,565 * 455,2) - (0,315 * 434,558)$$

$$= 423,933 - 22,928 - 257,188 - 136,886$$

$$= 6,931$$

$$S_e^2 = \frac{e^T e}{n-k-1} = \frac{S_e^2}{33-2-1} = \frac{6,931}{30} = 0,231$$

$$D = (X^T X)^{-1} = A^{-1} = \frac{1}{5.513,284} \begin{bmatrix} 5.870,397 & -1.065,025 & -446,209 \\ -1.065,025 & 623,344 & -361,982 \\ -446,209 & -361,982 & 502,08 \end{bmatrix}$$

$$S_{b0}^2 = S_e^2 d_{11} = \frac{0,231}{5.513,284} (5.870,397) = 0,246$$

$$S_{b0} = \sqrt{S_{b0}^2} = 0,496$$

$$S_{b1}^2 = S_e^2 d_{22} = \frac{0,231}{5.513,284} (623,344) = 0,0261$$

Tabel 4.13

Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,778 ^a	,605	,579	,48104	1,866

a. Predictors: (Constant), MEAN_X2, MEAN_X1

b. Dependent Variable: MEAN_Y

$$S_{b1} = \sqrt{S_{b1}^2} = 0,162$$

$$S_{b2}^2 = S_e^2 d_{33} = \frac{0,231}{5.513,284} (502,08) = 0,0210$$

$$S_{b2} = \sqrt{S_{b2}^2} = 0,145$$

$$t_1 = \frac{b_1}{s_{b1}} = \frac{0,565}{0,162} = 3,489$$

$$t_2 = \frac{b_2}{s_{b2}} = \frac{0,315}{0,145} = 2,172$$

Sedangkan hasil dari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = n - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 33 - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 31)$$

$$t_{tabel} = 2,04227$$

t_{hitung} sebesar 3,489 > t tabel 2,04227 ($df = n-k-1 = 33-2-1$) maka disimpulkan H_{01} ditolak, maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

t_{hitung} sebesar 2,172 > t tabel 2,04227 ($df = n-k-1 = 33-2-1$) maka disimpulkan H_{02} ditolak, maka

job deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal maka penulis menarik kesimpulan:

1. Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel X_1 menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada PT. Arghaniaga Pancatunggal berada pada kategori tinggi dengan persentase 73,45% dan variabel X_2 menunjukkan bahwa job deskripsi dengan persentase 70,14%, sedangkan untuk variabel Y menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Arghaniaga Pancatunggal juga berada pada kategori tinggi dengan presentase 70,18%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Arghaniaga Pancatunggal sudah berada pada kategori yang baik dan memuaskan.
2. Dari hasil analisis mengenai hubungan kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan job deskripsi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis koefisiensi korelasi (r) = 0,778. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan job deskripsi mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar (3,489) > t tabel (2,04227) dan t_{hitung} sebesar (2,172) > t tabel (2,04227) sehingga H_{01} dan H_{02} ditolak sedangkan H_0 diterima, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X_1 (kompetensi SDM) dan X_2 (job deskripsi) dengan variabel Y (kinerja karyawan).
3. Dengan nilai $r^2 = 60,5$ menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan job deskripsi sangat kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 60,5%, sisanya 39,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprianto, Brian & Jacob, A.F. (2013). Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta : PPM Management.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Dessler, Gary. 2010 .Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- [4] Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [5] Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- [6] Santoso, Yussy, dan Ronnie R.Rasman.2015.Organization Design and Job Analysis.Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [7] 2010. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)". Alfabeta: Bandung.
- [8] Baker, Chris. Cultural Studies, Theory and Practice, diterjemahkan: Nurhadi, Cultural Studies, Teori&Praktik (2016). Bantul: KreasiWacana.
- [9] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja grafindo persada Jakarta-14240
- [10] Veitzhal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta
- [11] Faustyna. (2014) Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharam Deli Medan. MANAJEMEN & BISNIS, Vol 14, No.1, April 2014, HL 49-63
- [12] Wati, Kadek Desiana, Nyoman Trisna Herawati, dan Ni Kadeak Sirnawati. 2014. Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Dan Sistem Akuntansi Laporan Keuangan Daerah. Singaraja:e-S1 Ak Universitas Pendidikan. Vol. 2,No.1