

---

## **PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT SINARMAS *MULTIFINANCE* CABANG BANJAR**

Oleh :

**DEDEH SUNDARSIH<sup>1</sup>, EDAMAR RISMAWATI<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>. Dosen Politeknik Triguna Tasikmalaya**

**<sup>2</sup>. Pegawai PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar**

### **ABSTRAK**

Masalah yang ditemukan adalah Kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang masih memerlukan perbaikan dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Eksplanasi (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Mas Cabang Banjar. Pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 47 nasabah. Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar dalam kategori cukup dengan perolehan total skor sebesar 59,74%. Artinya kompetensi karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar belum mencapai baik sehingga perlu ditingkatkan kembali. Produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar dalam kategori kurang baik, dengan perolehan total skor sebesar 54,04%. Artinya produktivitas kerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar masih rendah oleh karena itu perlu ditingkatkan

Terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,528 antara kompetensi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar, dapat dipersentasekan sebesar 27,9%, sedangkan yang 72,1% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kinerja karyawan, kepemimpinan kepala cabang, ataupun faktor yang lainnya..

Kata Kunci : Kompetensi, Produktivitas, Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian nasional yang cepat, memunculkan kompetisi yang ketat di antara pelaku usaha. Seiring dengan adanya perkembangan perekonomian tersebut, hambatan dan kesulitan yang muncul justru berkenaan dengan pengadaan modal. Untuk melakukan kegiatan usaha, dibutuhkan tersedianya dana dalam jumlah besar. Salah satu produk yang diberikan oleh perusahaan keuangan (*multifinance*) dalam membantu kelancaran usaha debiturnya adalah pemberian kredit yang merupakan salah satu fungsi lembaga keuangan yang sangat mendukung pertumbuhan ekonomi.

*Multifinance* adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan dengan menjaminkan Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB) mobil atau sepeda motor. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada didalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan usaha tersebut.

Menyimak kenyataan di atas maka peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi ini menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku) yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ini adalah PT. Sinarmas *Multifinance*, perusahaan yang pada tahun 2010 telah berhasil meningkatkan pendapatan pembiayaan konsumen yang semula Rp. 120 milyar pada tahun sebelumnya meningkat menjadi sebesar Rp. 170 milyar. PT Sinarmas *Multifinance* kini mempunyai 80 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Melihat perkembangan ekonomi Indonesia dewasa ini, banyak perusahaan di bidang keuangan yang akhirnya gulung tikar karena tidak mampu menjaga likuiditas perusahaannya, hal ini tak lepas dari tidak tercapainya produktivitas perusahaan yang disebabkan oleh berbagai permasalahan yang timbul baik dari sisi debitur maupun kreditur itu sendiri. Sama halnya dengan PT Sinarmas *Multifinance* pun tak luput dari permasalahan-permasalahan tersebut.

Adapun permasalahan yang terjadi di PT Sinarmas *Multifinance* di Kota Banjar yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan pinjaman dana atau pembayaran angsuran yang diberikan pada konsumen dibayarkan tidak tepat waktu. Masalah tersebut disebabkan karena kurang bersikap tegas ketika menagih pinjaman yang diberikan kepada konsumen dan *staff* administrasi kurang cepat dalam memberikan laporan tunggakan ke bagian penagihan.

2. Kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang masih memerlukan perbaikan dalam hal pengetahuan dan keterampilan yang mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.
3. Karyawan enggan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan potensi dari perusahaan, berakibat pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak ada peningkatan.
4. Banyak waktu yang tidak digunakan secara efektif karena sering digunakan untuk bermain game dan sebagainya sehingga mengakibatkan pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Dari fenomena tersebut peneliti melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sinarmas Cabang Banjar. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam Usulan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjar”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kompetensi

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Menurut Palan (2007 : 5) menyatakan bahwa:

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah *“Competency”* (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan *“Competence”* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Sedangkan menurut Spancer dalam Moehariono (2012:5):

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Walau perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sendiri sesuai dengan kepentingannya. Komentar Zamkee (1982) yang dikutip oleh Palan (2007:6) mengatakan bahwa “Kompetensi (*competence*), model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisianannya.” Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Batasan tersebut memberikan petunjuk bahwa, kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksikan perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan, juga memiliki kriteria pembeda yang digunakan untuk memprediksi nama yang memiliki produktivitas kerja tinggi dan mana yang memiliki produktivitas kerja rendah.

Menurut Spencer dalam Moehariono (2012:5), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan
5. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

## 2. Produktivitas Kerja

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada. Sedarmayanti (1996:142) mengemukakan mengenai pengertian produktivitas yaitu: “Keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.”

Pengertian produktivitas menurut Gaspersz (2000:18) adalah sebagai berikut:

“Produktivitas berkaitan dengan pembuatan *output* secara spesifik menunjuk pada hubungan antara *output* (hasil produksi) dan *input* (bahan baku) yang digunakan untuk memproduksi *output*.”

Sinungan (2001:17) mengemukakan mengenai pengertian produktivitas bahwa:

Produktivitas adalah suatu pendekatan *intradisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk

menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.

Sementara itu menurut Hasibuan (2001:17) “Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).”

Jadi produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien namun tetap harus menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Selanjutnya untuk lebih jelas mengenai produktivitas, alat analisis yang dikemukakan oleh Syarif (1991:16), adalah sebagai berikut :

1. Jumlah waktu, yaitu adanya penyelesaian suatu pekerjaan yang tepat pada waktunya.
2. Mutu, yaitu adanya pencapaian hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Efisiensi dan Efektivitas, yaitu penghematan pemakaian sumber daya yang optimal dipakai untuk mencapai hasil yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas. Alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah suatu pengukuran yang sering dilakukan karena :

1. Tenaga kerja adalah faktor terpenting untuk melaksanakan berbagai jenis produksi.
2. Elemen tenaga kerja ini mudah diukur.

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi. Mengkaji beberapa pengertian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, karena metode kuantitatif biasanya mengukur fakta objektif melalui konsep yang diturunkan pada variabel-variabel dan dijabarkan pada indikator-indikator dengan memperhatikan reabilitas. Dengan menggunakan metode kuantitatif desain yang diteliti lebih spesifik, jelas, dan terperinci, ditentukan secara mantap sejak awal, dan hasil pengukurannya ditentukan berdasarkan variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan instrumen.

Penelitian ini berlokasi di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar Jalan Letjen Suwanto No 69 Banjar

\Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar yang berjumlah 47 orang. Berdasarkan data bulan Oktober 2014 sampai dengan Oktober 2015.

Peneliti tidak menggunakan sampel *random*, peneliti menjadikan semua karyawan yang ada di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar sebagai sampel yaitu berjumlah 47 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini dapat disimak keseluruhan jawaban responden tentang Kompetensi Karyawan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar, pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1**

### REKAPITULASI KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. SINARMAS *MULTIFINANCE* CABANG BANJAR

No.	Pernyataan	Skor
1	Karyawan harus berpikir secara sistematis terhadap pekerjaan.	121
2	Karyawan mampu berpikir kreatif dan mengidentifikasi masalah.	140
3	Keahlian karyawan dapat mempermudah atau mempercepat target pekerjaan.	133
4	Karyawan percaya bahwa kepedulian sesama rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.	143
5	Karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	145
6	Dalam merancang suatu perencanaan kerja karyawan harus mampu mempengaruhi orang lain untuk mendukungnya.	140
7	Penguasaan informasi dan data dapat mendukung pekerjaan karyawan.	155
8	Pengembangan Karyawan merupakan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi diri karyawan	138
9	Pemimpin harus tegas kepada karyawan dalam penyelesaian masalah.	121
10	Karyawan percaya bahwa kerja tim ( <i>team work</i> ) adalah kunci utama suatu organisasi.	140
11	Karyawan harus mampu untuk berperan sebagai pimpinan tim.	133
12	Karyawan dapat memahami pemikiran atau keinginan orang lain walaupun tidak diungkapkan.	143
13	Pelayanan pelanggan yang baik menjadi hal yang utama dalam suatu organisasi.	145
14	Karyawan harus mampu mengendalikan diri dalam pekerjaan.	140
15	Kepercayaan diri karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas dan tantangan.	155
16	Karyawan harus mampu untuk memahami dan menghargai perbedaan pandangan serta bekerja secara efektif dalam berbagai situasi.	138

17	Karyawan harus berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau memenuhi kebutuhan organisasi.	145
18	Karyawan harus mampu memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi.	140
19	Karyawan harus berusaha menjalin dan membina hubungan sosial agar tetap akrab.	155
20	Kepedulian karyawan terhadap pekerjaan akan menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik.	138
<b>Jumlah</b>		2808
<b>Rata-rata</b>		140.40

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai Kompetensi Karyawan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar, diperoleh total skor sebesar 2808, dan selanjutnya dicari rata-rata dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah item variabel X}}$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{2808}{20}$$

$$\text{Rata - rata} = 140,40$$

Jika dipersentasekan:

$$\text{persentase} = \frac{\text{skor rata - rata variabel X}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{persentase} = \frac{140,40}{235} \times 100\%$$

$$\text{persentase} = 59,74\%$$

Kompetensi

Dengan demikian didapat hasil perhitungan bahwa tingkat pelaksanaan Karyawan di PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar mencapai 59,74% dan berada pada kategori cukup. Artinya kompetensi karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar belum mencapai baik sehingga perlu ditingkatkan kembali

### **Produktivitas Kerja Di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjar**

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada. Sedarmayanti (1996:142) mengemukakan mengenai pengertian produktivitas yaitu: "Keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang."

Jadi produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien namun tetap harus menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.



Berikut di bawah ini adalah hasil jawaban responden mengenai Produktivitas Kerja Di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjar, yang akan dibahas pada uraian di bawah ini:

**Tabel 2**  
**REKAPITULASI PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG BANJAR**

No.	Pernyataan	Skor
1	Karyawan berkomitmen kuat terhadap tujuan jangka panjang perusahaan(visi institusional)	136
2	Karyawan harus mengetahui bentuk pekerjaan (desain pekerjaan).	114
3	Karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi.	135
4	Dukungan pegawai lain berpengaruh besar terhadap kelancaran pelaksanaan tugas atau pekerjaan.	122
5	Perusahaan memberikan dorongan atau motivasi (rangsangan) sehingga karyawan mempunyai kreativitas.	122
6	Pimpinan atau rekan kerja memberikan perlakuan menyenangkan dalam pekerjaan.	113
7	Pemimpin menerapkan peraturan dalam pekerjaan di perusahaan.	128
8	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik (ergonomis).	127
9	Pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja kerja pegawai.	129
10	Komunikasi yang baik akan mendukung kinerja kerja yang baik.	143
11	Kebijakan pemerintah berpengaruh pada kinerja kerja karyawan.	136
12	Banyak relasi kerja akan membuat prestasi kerja meningkat.	114
13	Lingkungan sekitar tempat kerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan.	135
14	Dukungan masyarakat dengan adanya perusahaan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.	122
15	Tingkat persaingan membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.	122
16	Dampak globalisasi membuat karyawan produktif	113
<b>Jumlah</b>		2011
<b>Rata-rata</b>		127

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjar, diperoleh total skor sebesar 3790, dan selanjutnya dicari rata-rata dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah item variabel Y}}$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{2011}{16}$$

$$\text{Rata - rata} = 127$$

Jika dipersentasekan:

$$\text{persentase} = \frac{\text{skor rata - rata variabel Y}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{persentase} = \frac{127}{235} \times 100\%$$

$$\text{persentase} = 54,04\%$$

Dengan demikian didapat hasil perhitungan bahwa tingkat produktivitas kerja di PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar mencapai 54,04% dan berada pada kategori kurang baik. Artinya produktivitas kerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar masih rendah oleh karena itu perlu ditingkatkan.

### **Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sinarmas Multifinance Cabang Banjar**

Setelah peneliti menganalisis variabel Kompetensi Karyawan (X) dan variabel Produktivitas Kerja (Y), selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah yaitu seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sinarmas *Multifinance* cabang Banjar, dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*, maka dilakukan uji statistik parametris dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* ( r ) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Diketahui:

$$\sum x^2 - : (x_i - x)^2 = 6.062,936$$

$$\sum y^2 - : (y_i - y)^2 = 3.339,872$$

$$\sum xy : 2.380,447$$

$$r_{xy} = \frac{2.380,447}{\sqrt{(6.062,936)(3.339,872)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.380,447}{\sqrt{20.249,430}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.380,447}{4.499,936}$$

$$r_{xy} = 0,528$$

Dengan demikian diperoleh hasil perhitungan tingkat hubungan/nilai Korelasi *Product Moment* dengan nilai sebesar 0,528. Selanjutnya untuk menginterpretasikan keeratan hubungan antara variabel X dan Y, digunakan pedoman seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

Interval Kelas	Tingkat Hubungan
----------------	------------------

0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel tersebut, maka Koefisien Korelasi yang ditemukan termasuk pada kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara besar Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Sinarmas *Multifinance* cabang Banjar.

Uji signifikansi Korelasi *Product Moment* dapat dilakukan secara praktis, yaitu dengan cara mengkonsultasikan langsung pada tabel *r Product Moment*. Dapat dilihat bahwa untuk  $n=47$ , taraf kesalahan 5% maka harga  $r$  tabel = 0,195, ketentuan bila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka  $H_0$  diterima. Tetapi sebaliknya bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_a$  yang diterima. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $r$  hitung (0,528) lebih besar dari  $r$  tabel (0,195). Dengan demikian koefisien korelasi *Product Moment* 0,528 itu signifikan.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 47 orang, maka perlu diuji signifikansi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = \frac{0,528\sqrt{47-2}}{\sqrt{1-0,528^2}}$$
$$t = \frac{3,542}{0,721}$$
$$t = 4,913$$

Harga  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  tabel. Taraf kesalahan diambil 5% untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 45$ , maka diperoleh  $t$  tabel = 2,000. Dari hasil perhitungan diketahui  $t$  hitung sebesar 4,913 lebih besar dari  $t$  tabel (2,000), sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,528.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi: “Terdapat Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sinarmas *Multifinance* cabang Banjar” dapat diterima.

Yang terakhir untuk mengetahui apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar, dapat dicari dengan menghitung besarnya Koefisien Determinasi yaitu sebagai berikut:

$$d = (r^2) \times 100\%$$
$$d = (0,528^2) \times 100\%$$
$$d = 0,279 \times 100\%$$
$$d = 27,9\%$$

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa terdapat pengaruh sebesar 27,9% antara Kompetensi Karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Sinarmas *Multifinance* cabang Banjar, dan sisanya 72,1% adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini, seperti kinerja karyawan, kepemimpinan kepala cabang, ataupun faktor yang lainnya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada akhirnya berdasarkan rangkaian penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, selanjutnya akan disampaikan pula kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang dilakukan pada uraian di bawah ini:

1. Kompetensi karyawan di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar dalam kategori cukup. Artinya kompetensi karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar belum mencapai baik sehingga perlu ditingkatkan kembali
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar dalam kategori kurang baik. Artinya produktivitas kerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar masih rendah oleh karena itu perlu ditingkatkan
3. Terdapat pengaruh yang positif kompetensi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, selanjutnya saran-saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar perlu ditingkatkan kembali terutama karyawan harus berpikir secara sistematis terhadap pekerjaan dan pemimpin harus tegas kepada karyawan dalam penyelesaian masalah
2. PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga para karyawan dapat memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat menunjang terhadap kinerja dan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal secara kuantitas serta kualitas terutama pimpinan atau rekan kerja agar memberikan perlakuan menyenangkan dalam pekerjaan, dan menyesuaikan dengan perkembangan globalisasi
3. Agar tercapai produktivitas kerja yang meningkat, PT. Sinarmas *Multifinance* Cabang Banjar perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.