



## Analisis Pegawai Yang Berkompeten pada PT. Cityneon Prima Mandiri

Oktavian Brahmanvio

Universitas Negeri Jakarta

Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta

Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

\*Korespondensi Penulis: [atid.10928@gmail.com](mailto:atid.10928@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to examine the influence of work competency on the performance of PT Cityneon Prima Mandiri employees. This research is a type of quantitative research. The subjects of this research are employees of PT Cityneon Prima Mandiri. and the object in this research is the work competency variable. The population used in the research were all employees of PT Cityneon Prima Mandiri. which amounts to . The instrument used in data collection is a questionnaire which will be given a score based on a Likert scale. This research uses observation and pre-research methods involving one variable. The results of this research show that work competency has a positive and significant influence.*

**Keywords:** *Employee, competent, PT Cityneon Prima Mandiri*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cityneon Prima Mandiri. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif . Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Cityneon Prima Mandiri. dan objek dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi kerja. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Cityneon Prima Mandiri. yang berjumlah . Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan pra riset yang menyangkut satu variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan .

**Kata kunci:** Karyawan, kompeten, PT Cityneon Prima Mandiri

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) alih alih mengambil faktor penting dalam menunjang keberhasilan sebuah perusahaan, mempunyai sumber daya manusia yang ber kompeten, dengan demikian perusahaan mempunyai aspek penunjang untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:269), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan ketrampilan (skill) yang dikuasai Pengembangan Sumber Daya manusia yang berkompetensi dilakukan agar mendapat kan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan melalui standar kinerja yang sudah di tetapkan. Kompetensi menjadi standarasi setiap manusia untuk melakukan kewajiban atau mengambil keputusan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi yang menyangkut dengan keahlian, pengetahuan, nilai, kemampuan dan sikap kerja yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan harus mampu menopang pelaksanaan tujuan dan keinginan organisasi. Penentuan

tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan.

Namun, dalam hasil dari observasi yang dilakukan oleh peneliti di cityneon prima mandiri, masi di temukan beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai kemampuan dan yang ia kuasai, dalam mengerjakan pekerjaan seorang karyawan membutuhkan pengetahuan dan kemampuan untuk menopang dan sebagai tumpuan dalam menjalankan tugas dari atasan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus di tingkatkan lebih baik lagi agar kontribusi karyawan kepada perusahaan ke depannya menjadi meningkat dan mencapai hasil yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan

Berdasarkan hasil pra riset dengan menyebarkan kuisioner kepada 17 orang karyawan ada 5 orang yang bekerja sesuai dengan kemampuan dan skill yang didapatkan dari sekolah maupun kuliah, adapun 4 orang karyawan bekerja sesuai kemampuan dan pengetahuan yang ia miliki didapatkan dari pelatihan, dan 8 orang sisa karyawan dari hasil pra riset masih mempunyai kendala kompetensi yang di miliki dari masing masing individu. Dengan mempertimbangkan kerumitan masalah mengenai karyawan yang kurang berkompeten dan potensi dampaknya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus pada bidang karyawan di pt xyz..

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kualitatif menurut muhammad rijal fadli (2021) yang di kutip dari Walidin, Saifullah & Tabrani, (2015: 77) Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.

### **A. Tempat dan waktu dan penelitian**

Penelitian terhadap pt cityneon prima mandiri ini dilakukan selama 6 bulan, dimulai dari 20 april 2023 hingga 23 oktober 2023. Observasi dan pengumpulan data berlangsung seiring dengan pelaksanaan Mata Kuliah Metodologi Penelitian, peneltian di lukaku di pt cityneon prima mandiri jakarta pusat yang merupan jasa dalam membuat stand pameran alamat lengkap dari perusahaan ini adalah JL. Angkasa, Blok B4 Kemayoran Jakarta pusat.

## B. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu entitas tunggal, yaitu analisis Karyawan yang berkompeten , dan bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang analisis karyawan yang berkompeten pt cityneon prima mandiri

## C. Data dan sumber penelitian

Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Menurut Moleong (2012:97) subjek penelitian adalah sumber informasi pada penelitian yang dibutuhkan untuk pengumpulan data. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pengelolaan dokumen di Departemen Pemasaran. Wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai yang berperan dalam pengelolaan dokumen. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang mencakup buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu Menurut Sugiyono (2016:85) purposive sampling merupakan teknik pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sampel pada penelitian ini digunakan sebagai sumber data internal yang akan dievaluasi untuk mengetahui seberapa kompeten karyawan yang dimiliki oleh pt cityneon prima mandiri, Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti

## D. Teknik Pengumpulan data

### 1. Data Pimer

#### A. Obesrvasi

Menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

#### B. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan memberikan seputsr pernyataan yang berkaitan dengan karyawan yang memiliki kompetensi wawancara di lakukan secara

percakapan tatap muka (face to face) antara pewawancara dengan narasumber, di mana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.

### C. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengambil foto terkait para karyawan yang sedang melakukan tugas yang diberikan oleh atasan

### 2. Data Sekunder

Penulis melakukan studi pustaka yang merupakan teknik pengumpulan data dan informasi melalui literatur maupun sumber tertulis seperti buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian.

### E. Teknik keabsahan data

Triangulasi Dalam pengujian kredibilitas data dibedakan menjadi tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan penggunaan sumber, teknik, waktu. Triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil wawancara dengan pengamatan, apa yang dikaitkan dengan situasi penelitian sepanjang waktu, pandangan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat, serta membandingkan hasil wawancara dengan bukti dokumentasi yang terkait. Triangulasi dengan teknik dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi dengan waktu dilakukan dengan wawancara yang dikumpulkan pada saat Responden dalam keadaan bugar dan belum memiliki masalah dalam beraktivitas sehingga dapat memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

### F. Teknik analisis data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pengumpulan Data Pengumpulan data merupakan hasil wawancara serta observasi kemudian yang kemudian dikembangkan untuk mencari data selanjutnya. Dalam penelitian ini pengumpulan PT. CITYNEON PRIMA MANDIRI data dilakukan dengan beberapa pegawai dari melalui wawancara dan observasi Reduksi data . Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

Penyajian data display, Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kompetensi Sumber Daya Manusia di PT CITYNEON PRIMA MANDIRI, Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. kompetensi yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan di PT Cityneon Prima Mandiri didasari oleh 2 kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu soft kompetensi dan hard kompetensi. Soft kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan di PT Cityneon Prima Mandiri Dalam perusahaan ada yang namanya penilaian kinerja (performance appraisal), istilah lainnya tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan. Penilaian karyawan merupakan upaya melakukan penilaian terhadap prestasi seseorang yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. PT Cityneon Prima Mandiri dalam melakukan penilaian kinerja sudah sesuai dengan teori yaitu menurut Hasibuan unsur-unsur penilain kinerja termasuk ke dalam unsur kedisiplinan, prestasi kerja, kreativitas, dan kerja sama. Kompetensi SDM yang dinilai oleh PT Cityneon Prima Mandiri meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap. Semakin meningkatnya Kompetensi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Sikap kerja karyawan juga berpengaruh pada kinerjanya. Sikap kerja dalam hal ini yaitu kedisiplinan, fokus dan teliti pada pekerjaan, dan menjalankan tugas dengan baik. Semakin karyawan memiliki Kompetensi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

## **SIMPULAN**

Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia di PT CITYNEON PRIMA MANDIRI, Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Michael Zwell tentang lima macam kompetensi, PT CITYNEON PRIMA MANDIRI belum mampu menerapkan teori tersebut dan teori-teori berkaitan dengan kompetensi secara keseluruhan dalam mengembangkan kinerja karyawannya. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja karyawan di PT Cityneon Prima Mandiri, Semakin meningkatnya kinerja karyawan dan semakin lama ia bekerja pada perusahaan, pengetahuan karyawan juga harus semakin ditingkatkan dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan karyawan. Semakin meningkatnya keterampilan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga membentuk kinerja yang lebih bagus lagi terhadap perusahaan. Semakin karyawan memiliki sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat. Mengetahui perekrutan karyawan berkompetensi di pt cityneon prima mandiri, Kompetensi memiliki peran penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan , PT Cityneon prima mandiri kompetensi yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan di PT Cityneon Prima Mandiri didasari oleh 2 kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu soft kompetensi dan hard kompetensi. Soft kompetensi ialah yang berkaitan dengan perilaku SDM tersebut mengenai kemampuannya mengolah data dan menyelesaikan persoalan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya. Sedangkan hard kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan SDM dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, seperti menguasai komputer yaitu microsoft office yang mana akan membantu kinerjanya.

## DAFTAR RUJUKAN

Beh, E. J. dan Lombardo, R. 2014. *Correspondence Analysis Theory, Practice, and New Strategies*. Wess Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Benzécri, J. P. 1992. *Correspondence Analysis Handbook*. New York: Marcel Decker, Inc.

Contoh penulisan berasal dari disertasi/tesis/skripsi

Lestari, K. E. 2021. *Struktur Tabel Kontingensi Pada Analisis Korespondensi Menggunakan Formula Cardano dan Cardano-Ferrari*. Disertasi Program Doktor. Bandung: Institut Teknologi Bandung.

Contoh penulisan berasal dari artikel pada prosiding

Kalayci, N. dan Basaran, M. A. 2013. A combined approach using multiple correspondence analysis and log linier models for student perception in quality in higher education, *Procedia Economics and Finance*. 17, 55-62.

Contoh penulisan berasal dari artikel pada jurnal

Lestari, K. E., Pasaribu, U. S., Indratno, S. W., dan Garminia, H. 2020. Generating roots of cubic polynomials by Cardano's approach on correspondence analysis. *Heliyon*. 6(6), 1-10.