

Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya

Fitria Agustina

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: agustinafitria825@gmail.com

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan,
Jawa Timur 69162

Abstract: *Competence has a very important role, because competence generally concerns the expertise of an employee where this expertise can support the success and performance level of employees, besides that the level of employee performance can affect the level of performance of a company as well. This research uses the literature review study method by looking for sources from articles, books and other research. This research focuses on the competencies possessed by employees of PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) in Surabaya, that individual competence is very important as a support for the success of a company.*

Keywords: *Individual Competencies, Employee Performance, Human Resources*

Abstrak: Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut tentang keahlian seorang karyawan yang dimana keahlian tersebut dapat menunjang keberhasilan dan tingkat kinerja para karyawan, selain itu tingkat kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja suatu perusahaan juga. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mencari sumber-sumber dari artikel, buku dan penelitian lainnya. Penelitian ini berfokus pada kompetensi yang dimiliki karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) di Surabaya, bahwa kompetensi individu sangat penting sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Kata kunci: Kompetensi Individu, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) merupakan salah satu subholding PT. Pelindo Jasa Maritim sejak tanggal 1 Oktober 2023. PT BIMA bergerak di bidang pemeliharaan dan pengadaan peralatan pelabuhan, proyek mekanikal, elektrikal dan pekerjaan sipil. PT BIMA tumbuh melayani kebutuhan jasa pemeliharaan, perbaikan, dan modifikasi alat berat pelabuhan. Seiring dengan pertumbuhan perekonomian yang dinamis, sesuai visi misi menjadi perusahaan jasa engineering yang handal. PT BIMA terus berinovasi dan bertransformasi menyediakan dan memberikan jasa pemeliharaan dan perbaikan, yang mampu menjamin tingkat kesiapan dan kehandalan peralatan serta menyediakan SDM yang kompeten, profesional dan berkinerja handal.

Karyawan merupakan penggerak untuk operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Untuk mencapai kinerja

Received Maret 20, 2024; Accepted April 17, 2024; Published Juni 30, 2024

*Fitria Agustina, agustinafitria825@gmail.com

terbaik perusahaan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, agar kinerja perusahaan selalu meningkat, maka dibutuhkan karyawan yang berkompoten sesuai dengan bidang yang ada.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap perusahaan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Kompetensi individu merupakan sesuatu keahlian sebagai penunjang dalam melakukan sebuah pekerjaan agar dapat berjalan dengan lancar. Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Eko Nurmianto, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan job tasks. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin tinggi juga.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69). Kinerja perusahaan juga bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang diisyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar peran kompetensi individu dalam tingkat kinerja karyawan di PT. Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA)..

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Individu

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut tentang keahlian seorang karyawan yang dimana keahlian tersebut dapat menunjang keberhasilan dan tingkat kinerja para karyawan, selain itu tingkat kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja suatu perusahaan juga. Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut (Wibowo, 2007) 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. Menurut (Sutrisno, 2009) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut (Tannady, 2017) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi individu adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Wibowo (2011:324) kompetensi individu dianggap sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan. Jika menurut Michael Armstrong (1998: 38) kompetensi individu adalah knowledge skill dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya. Kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea dalam HPL tobing, 2010 : 31).

Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, kinerja pekerja adalah keluaran dari suatu usaha pada suatu kurun tertentu dipadankan dengan sejumlah kemungkinan, misalnya kriteria, standar, atau keinginan yang diputuskan dan disepakati bersama. (Wulan et al., 2019). Kinerja karyawan juga diakui sebagai aspek yang secara substansial dapat berdampak profitabilitas organisasi. Karena kinerja karyawan secara keseluruhan yakni hasil akhir dari prestasi atau pencapaian yang dihasilkan di tempat bisnis yang terpaut dengan fitur kinerja keseluruhan, kebijakan organisasi, dan praktik organisasi (Basori et al., 2017).

Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut (Ramdhani,2011:18), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

METODE PENELITIAN

Menurut sugiono (2013: 2) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria inklusi dapat mencakup tahun publikasi, jenis sumber, bahasa, dan relevansi dengan pertanyaan penelitian (Kitchenham et al., 2015). Literatur review merupakan ikhtisar komprehensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013).

Menurut Rosyidhana (2014 : 3) dalam (Rusmawan 2019:104) studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori. Sama halnya dengan

pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Dewi dalam Rusmawan, 2019:104).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan Kompetensi Individu pada Perusahaan

Wibowo (2007: 324) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Siwantoro, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistaningsih (2009) yang menunjukkan juga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik yang menjadi dasar seseorang dalam bekerja atau karakteristik dasar seseorang individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, superior, atau bekerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2012). Kompetensi menjadi dasar seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif.

Spencer and Spencer (1993:9) dalam Marliana Budhiningtias Winanti (2006:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang berbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima katakarakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Motif (Motives)
2. Watak (Traits)
3. Konsep diri (Self Concept)
4. Pengetahuan (Knowledge)
5. Keterampilan (skill)

Menurut Veilzal Rivai (2004: 227) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (Intelligence Quotient) juga berhubungan dengan EQ (Emotional Quotient) atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membenentuk kemampuan intelektual, yaitu:

a. kecerdasan numeric

Yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat,

b. Pemahaman verbal

Yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain,

c. Kecepatan konseptual

Yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat,

d. Penalaran induktif

Yaitu kemampuan menenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut,

e. Penalaran deduktif

Yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument,

f. Visualisasi ruang

Yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah,

g. Ingatan

Yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya, pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur dengan berdasarkan lima sifat/karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap dan perilaku. Menurut Vathanophas dan Thaingam (2007: 49) karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Yaitu, informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik,

b. Keterampilan

Yaitu, kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental,

c. Perangai atau sifat

Yaitu, karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi,

d. Konsep diri

Mencakup sikap, nilai atau imager diri dari seseorang.

Dari hasil penelitian dan diskusi (Sela Septiana, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi, Fawwazillah, Mochammad Isa Anshori, 2023) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan kompetensi dan organisasi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi individu dan pengelolaan yang efektif dari SDM dalam suatu organisasi sangat berperan aktif dalam mencapai kesuksesan. Seperti contoh sebagai berikut:

1. Kompetensi individu

- a. Keterampilan dan pengetahuan: Individu dalam organisasi perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebagai contoh, seorang ilmuwan data perlu memiliki keterampilan analisis data yang kuat dan pemahaman statistic yang mendalam.

Jika penerapan di PT BIMA sendiri seperti contohnya Tim IT, yang memerlukan ilmu tentang Informasi Teknologi yang mendalam, karena Tim IT sendiri yang akan menangani jika ada troublenya sistem di perusahaan tersebut.

- b. Keterampilan Soft Skills: Keterampilan seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim juga penting. Seorang manajer yang baik perlu memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk memimpin timnya dengan efektif.

Karyawan di PT BIMA juga mempunyai keterampilan komunikasi yang baik, bukan hanya kepala manajer saja melainkan direktur, asisten manajer dan karyawan lain pun mempunyai keterampilan komunikasi agar memperlancar jalannya pekerjaan tersebut.

Peranan Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai tingkat hasil kerja seorang karyawan. Kinerja karyawan bisa ditingkat baik maupun jelek. Baik buruknya kinerja karyawan bisa dilihat dari beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menurut Siagian (2016, hal 217), diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi
2. Pelatihan Karyawan

3. Lingkungan Kerja
4. Budaya Kerja
5. Kepemimpinan
6. Motivasi
7. Disiplin
8. Kepuasan kerja

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2018, hal 26) menyatakan bahwa definisi “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja berasal dari kata *performance*, yang berartikan hasil kerja atau prestasi kerja. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja.

Menurut Wibowo (2017, hal 86-88), terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

1. Tujuan

Merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melaksanakan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa, “pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Sementara menurut Sutrisno (2012 hal 175) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugas.”

Menurut Kandula (2006), dalam (Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, M. Isa Anshori; 2023) kunci dari kinerja yang baik terletak pada keberadaan budaya organisasi yang kuat. Ia juga mengemukakan bahwa karena perbedaan dalam budaya organisasi, strategi yang sama tidak akan menghasilkan hasil yang serupa bagi dua organisasi dalam industri dan lokasi yang serupa. Maka dari itu peranan kinerja karyawan sangat penting sebagai tolak ukurnya keberhasilan suatu perusahaan.

Dari hasil penelitian (Faidal, M Isa Anshori; 2011), bahwa kompetensi karyawan mempunyaipengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang diukur dengan item karyawan mampu menghasilkan produk yang memiliki keunggulan bersaing mempunyai nilai item tertinggi, karyawan telah berkontribusi pada usahanya. Pada penelitian tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian Heffernan (2000) yang menyatakan bahwa

kompetensi dan kecanggihan pengembangan sumber daya manusia akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

KESIMPULAN

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut tentang keahlian seseorang karyawan yang dimana keahlian tersebut dapat menunjang keberhasilan dan tingkat kinerja para karyawan, selain itu tingkat kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja suatu perusahaan juga.

Sedangkan kinerja sendiri dapat diartikan sebagai sebuah tingkat hasil kerja seorang karyawan. Kinerja bisa ditingkat baik maupun buruk. Tingkat kinerja juga sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Yang dimana kinerja karyawan semakin hari semakin baik, maka keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya juga akan semakin sukses. Maka dari itu, keterkaitan antara kompetensi yang dimiliki karyawan akan sangat mempermudah dalam melakukan suatu pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan itu sendiri semakin baik. penelitian yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto, dan Sanusi Sapuwan, 2006, “Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)”, *Jurnal Teknik Industri*, Universitas Kristen Petra, Vol. 8, No. 1, Juni 2006, hal. 40-53.
- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1):169-181
- Faidal, F., & Anshori, M. I. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 4(1), 15-25.
- Heffernan, Margaret H. dan Patrick C Flood. 2000. An exploration of the relationships between the adoption of managerial competencies, organisational

- characteristics, human resource sophistication and performance in Irish organisations. *Journal of European Industrial Training*. Vol 24. No. 2/3/4. pp: 128-138
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 99-110).
- Lubis, Yusniar. Hermanto, Bambang. dan Edison, Emron. (2018), *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 26-38.
- Mardillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh knowledge sharing terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(2).
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Paramita, C. C. P. (2015). Pengaruh Kompetensi Individu, Orientasi Kewirausahaan dan Pesaing dalam Mencapai Keunggulan Bersaing Melalui Kualitas Produk Studi pada UKM Furnitur di Kota Semarang [Effect of Individual Competence, Entrepreneurship Orientation, and Competitive Advantage through a Product Quality Study of UKM Furniture of Semarang]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 10(1), 124-137.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 289-304).
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi Jilid I*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201-214. (isi pembahasan 2)
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sulistiyowati, K. D., & Huda, I. U. (2021). Analisis Pengendalian Persediaan Pada PT. BIMA (Berkah Industri Mesin Angkat) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 430-440.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

- Vathanophas, Vichita dan Thaingam, Jintawee, 2007, "Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector", *Journal: Contemporary Management Research*, Bangkok, Vol.3 , No.1, March 2007, p. 45-70.
- Veithzal Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.(isi pembahasan)
- Wulan, D., Arifudin, A., & Nurwijayanti. (2019). Improvement Of Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke Reviewed from Work Discipline of Employees. *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*.