

PENGARUH KOMPETENSI SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA REVOLUSI 4.0

Miftahul Jannah, Wanta, July Yuliawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan, Indonesia

Email: mn18.miftahuljannah@mhs.ubpkarawang.ac.id, wanta@ubpkarawang.ac.id,

july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Perkembangan revolusi industri sekarang sudah memasuki era revolusi industri 4.0 untuk menghadapi kemajuan industri 4.0 diperlukan kompetensi dan pengetahuan yang memadai, serta kinerja karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di era revolusi 4.0 dan diharapkan dapat mengetahui tingkat pencapaian seorang pekerja. Salah satu variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Desain penelitian ini adalah kuantitatif kasual, data yang dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner terhadap 64 karyawan di PT Keihin Indonesia. Analisis data menggunakan software SPSS 25. Hasil uji T yang diperoleh dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: Kompetensi, kinerja, Revolusi 4.0

Abstract

The development of the industrial revolution has now entered the era of the industrial revolution 4.0. to deal with industrial progress 4.0, adequate competence and knowledge are needed, and high employee performance requires competency support to improve the performance of these employees. This study aims todetermine the competence of HR inomproving employee performance in the 4.0 revolution era and is expected to determine the level of achievement of a worker. On the variables that can affect employe performance is competence. The design of this research is casual quantitative, data collected by distributing questionnaires to 64 employees at PT. Keihin Indonesia. Data analysis using SPSS 25 software. T test results obtained in this study stated that HR competence had positive effect on employee performance in the era of the industrial revolution 4.0

Keywords: *Competence, performance, revolution 4.0*

Pendahuluan

Istilah industri 4.0 lahir dari ide revolusi ke empat dimana teknologi informasi sudah menjadi hal yang biasa dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas dengan penggunaan daya komputasi yang dipengaruhi oleh perkembangan internet yang

| | |
|----------------------|--|
| How to cite: | Miftahul Jannah, Wanta, July Yuliawati (2022) Pengaruh Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Revolusi 4.0, <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(6). |
| E-ISSN: | 2548-1398 |
| Published by: | Ridwan Institute |

begitu pesat serta teknologi digital sebagai sumber konektivitas manusia dan mesin. Era revolusi 4.0 ini juga mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, masalah sumber daya manusia menjadi unsur penting didalam suatu perusahaan. Di era revolusi 4.0 ini adanya teknologi menjadi faktor utama terdorongnya pertumbuhan industri di Indonesia. Kesiapan perubahan harus diterapkan oleh perusahaan untuk beradaptasi pada kemajuan teknologi yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. SDM yang diperlukan disuatu perusahaan adalah SDM yang mampu menyeimbangi teknologi dan juga memiliki sikap untuk melayani serta berintegrasi tinggi.

Kompetensi menurut Spencer & spencer dalam palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kasual dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Aspek-aspek kompetensi menurut Gordon (2000) yaitu pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang berupa kuantitas ataupun kualitas seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Menurut Mondy dan martocchio (2016:187) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses beorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain kuantitatif kasual. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner berupa sejumlah pernyataan bersruktur yang harus dijawab oleh responden tujuannya untuk menentukan pengaruh dari suatu variable terhadap variable lainnya. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan ke 64 karyawan. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan Pt. Keihin Indonesia sedangkan objek penelitian ini yaitu Kompetensi dan kinerja karyawan di era revolusi 4.0 pelaksanaan analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25 dengan langkah – langkah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen penelitian meliputi uji Validitas dan uji Reabilitas,
2. Uji Asumsi klasik meliputi uji Normalitas
3. Uji Hipotesis meliputi uji T (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuisisioner telah terhimpun sebanyak 64 responden sebagai subjek penelitian, jenis kelamin responden 39,1% laki-laki dan 60,9% perempuan dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Usia responden berada pada rentang 22 hingga 24 tahun. Rata rata jawaban untuk tiap-tiap indikator yaitu Sangat Setuju.

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 kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sinetesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tahap pengujian bertujuan untuk memastikan validitas dan reabilitas dari butir-butir pernyataan yang ada didalam kuisisioner, variable dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ dari r tabel dan sebaliknya.

Tabel 1
Uji Validitas

| Variabel | Items | Validitas | Keterangan |
|------------|-------|-----------|------------|
| Kompetensi | X1 | .851 | Valid |
| | X2 | .866 | Valid |
| | X3 | .801 | Valid |
| | X4 | .795 | Valid |
| | X5 | .789 | Valid |
| | X6 | .768 | Valid |
| Kinerja | Y1 | .807 | Valid |
| | Y2 | .809 | Valid |
| | Y3 | .843 | Valid |
| | Y4 | .778 | Valid |
| | Y5 | .795 | Valid |
| | Y6 | .737 | Valid |

Hasil uji validitas dari penelitian ini diketahui bahwa semua indikator sudah valid karna memiliki nilai r hitung $>$ 0,5.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------|------------------|------------|
| Kompetensi | .895 | 6 |
| Kinerja | .877 | 6 |

Variabel dikatakan reliable jika hasil $\alpha > 0,6$ dan sebaliknya. Jadi hasil analisis alpha cronbach kompetensi = 0,895 dan kinerja 0,877 maka lebih dari nilai batas berarti seluruh indikator valid dapat digunakan karena reliabel.

Tabel 3
Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov Test)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.62797339 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .200 |
| | Positive | .200 |
| | Negative | -.153 |
| Test Statistic | | .200 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .010 |
| Point Probability | | .000 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa kompetensi memiliki nilai $p=0,010$ yang berarti data kompetensi berdistribusi normal.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis T
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.517 | 2.119 | | 1.660 | .102 |
| | KOMPETENS I | .867 | .077 | .820 | 11.282 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai hitung $11,282 > t$ table $1,998$ sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi Sdm berpengaruh pada kinerja.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotestis F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 342.781 | 1 | 342.781 | 127.284 | .000 ^b |
| | Residual | 166.969 | 62 | 2.693 | | |
| | Total | 509.750 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat F hitung sebesar 127,284 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variable independen yaitu Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di era revolusi 4.0. Hubungan yang dibentuk dalam hipotesis terbukti bahwa HO ditolak dan HA diterima yang artinya kompetensi SDM sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka menunjukkan semakin baik kinerja karyawan tersebut yang memberikan dampak baik pada perusahaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi SDM yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja di era industri 4.0 yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga SDM tersebut dapat berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Penelitian ini sangat terbatas hanya menggunakan 2 variabel. Untuk pengembangan metode pada penelitian selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel lain.

BIBLIOGRAFI

- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). *Influence of Work Motivation and Training Toward Employee Performance in the Directorate of Human and General Resources of Pt. Pos.* 6(3), 5627–5631.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Engel. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 6(1), 274–287.
- Eyal Zisser. (2004). Bashar al-Asad and his Regime – Between Continuity and Change. *Orient*, 45(June), 239–256. [http://www.ou.edu/mideast/Additional pages - non-catalogue/Zisser_al-Asad_and_his_Regime_2004.htm](http://www.ou.edu/mideast/Additional%20pages%20-%20non-catalogue/Zisser_al-Asad_and_his_Regime_2004.htm)
- Febriandono, M. H., Mulia, F. H. N., & Iswara, N. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Personal terhadap Kesiapan Perubahan dalam Industri 4.0. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 9(2), 107–115.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim.* 2(1), 1–143. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- M.Sesaria. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 17(2004), 6–25.
- Merangin, D. I. D., Pattiselanno, F., Mentansan, G., Nijman, V., Nekaris, K. A. I., Pratiwi, A. I. N., Studi, P., Nutrisi, I., Makanan, D. A. N., Peternakan, F., Penulisan, P., Ilmiah, K., Berbagai, P., Cahaya, I., Lapangan, D. I., Eropa, A., Geometry, R., Analysis, G., Nasution, R. D., ... Bismark, M. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. □□□□□□□□ □□□□□ □□□□ 2016), 2(2), □□□□□□. <https://doi.org/10.1016/j.gecco.2019.e00539><https://doi.org/10.1016/j.foreco.2018.06.029>[http://www.cpsg.org/sites/cbsg.org/files/documents/Sunda Pangolin National Conservation Strategy and Action Plan %28LoRes%29.pdf](http://www.cpsg.org/sites/cbsg.org/files/documents/Sunda%20Pangolin%20National%20Conservation%20Strategy%20and%20Action%20Plan%20LoRes%29.pdf)<https://doi.org/10.1016/j.forec>
- Patandean, E. H. B. (2021). *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada PT. Sermani Steel di Kota Makassar); The Influence of the 4.0 Industrial Revolution Era on Human Resource*

Competence and Performance (Case Study at PT.
[http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4158/4/A012181047_tesis dp.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4158/4/A012181047_tesis_dp.pdf)

Pramulso, E. Y. (2018). Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.

Sawitri, D. (2019). Revolusi Industri 4.0 : Big Data Menjawab Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3), 1–9.

Syarifudin, A. (2020). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 2507(February), 1–9.

Terhadap, P., Pelayanan, K., & Pada, P. (2022). 1,3 , 2 ,. 7(2).

Tinggi, P., Revolusi, E. R. A., Widawati, A. S., Widayawati, R., & Rahmawati, S. (2020). *Analisis Moderasi Pada Pengukuran Kinerja*. 13(1), 23–36.

Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.

Copyright holder:

Miftahul Jannah, Wanta, July Juliawati (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

