

Terbit : 27 Desember 2023

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Shopee Xpress Koja Hub

Pristanto Ria Irawan¹, Erik Rahman², Romeli³

^{1, 2, 3} Universitas Pertiwi

¹pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, ²erik.rahman@pertiwi.ac.id, ³19120112@pertiwi.ac.id,

ABSTRAK

Perusahaan dengan kinerja yang baik tentunya memiliki sumber daya manusia yang di dalamnya memiliki suatu kompetensi dimana merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya, hal ini di lakukan Shopee Xpress Koja Hub sebagai perusahaan layanan jasa pengiriman barang khusus transaksi di Shopee dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti sangat tertarik dengan fenomena di perusahaan tersebut sehingga dilakukan suatu penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh **kompetensi** terhadap **kinerja karyawan pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode **sampling jenuh** yang digunakan berjumlah **56** karyawan **perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara **kompetensi** terhadap **kinerja karyawan** pada **perusahaan Shopee Xpress Koja Hub** berpengaruh positif **sangat kuat** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **71,6%** terhadap variabel **kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya

Kata Kunci: kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Maraknya perdagangan elektronik atau *e-commerce* merupakan suatu kegiatan yang mengacu pada transaksi jual beli yang dilakukan melalui sarana elektronik (Internet). Pesatnya perdagangan *E-commerce* merupakan suatu terobosan pemasaran yang cukup efektif, dan *Marketplace* hanya berperan sebagai *platform* atau perantara yang menghubungkan pembeli dan penjual.

Beberapa *marketplace* penjual yang mendirikan toko di *marketplace* di Indonesia dapat kita jumpai seperti seperti Lazada, Shopee, Tokopedia, dan sebagainya. Tentunya *marketplace* harus melakukan aktivitas jual beli dan memenuhi pesanan pelanggan. Saat ini semuanya, termasuk pengelolaan situs, menjadi tanggung jawab pemilik situs atau *platform* belanja *online*.

Shopee Xpress Koja Hub atau Shopee Express merupakan layanan jasa pengiriman barang khusus transaksi di Shopee. Shopee Express Point memiliki tipe layanan barang yang akan diambil di lokasi penjual, kemudian pembeli bisa mengambil barang tersebut di lokasi Shopee Xpress Point dan agen Shopee terdekat.

Pentingnya penguasaan kompetensi karyawan saat ini memang diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja Perusahaan, mengingat persaingan usaha saat ini dirasa sangat ketat sekali sehingga karyawan dituntut untuk bisa beradaptasi dalam persaingan yang semakin cepat.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (sumber: (Jaringan Dokumntasi dan Informasi Hukum, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian (Eigis Yani Pramularso, 2018) *The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance CV Inaura Anugerah Jakarta. The magnitude of the correlation coefficient shows the amount of 0.396, it means the relation of competence to the employee's performance is low. Coefficient of determination or R Squared = 0.157 which means competence affect employee performance of 15.7% while the rest is influenced by other factors than competence.*

Lebih lanjut penelitian (Dyah Agustin Widhi Yanti & Mursidi Mursidi, 2021) *Competency results have a significant effect on the performance of employees of PT. Surabaya Container Terminal. This means that competence can improve employee performance.*

Hasil penelitian (I Putu Ari Saputra et al., 2016) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variable **kompetensi** dan **kinerja karyawan** dengan judul pengaruh **kompetensi** terhadap Kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Sutrisno dalam (Dinda Fatmah, 2017) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ni Kadek Ayu Dwiyantri et al., 2019) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik.

Kompetensi menurut Lasmahadi dalam (Nofi Naifatul Muslimah, 2016) didefinisikan sebagai Aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan..

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Wirawan, 2015) keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Stoner dalam (M. Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi. Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).". Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain

termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**. Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub** berjumlah **56 karyawan**, dengan teknik pengambilan sample adalah sampling jenuh. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$ Terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_0: \rho \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Definisi operasional variabel kompetensi 1) semangat bekerja, 2) perhatian terhadap kejelasan tugas, 3) proaktif (inisiatif), 4) berorientasi pada pelanggan, 5) empati, 6) membangun hubungan kerja, sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) disiplin kerja, 4) ketelitian, 5) inisiatif, dan efisiensi.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh **kompetensi** dalam hal ini sebagai variable X, dan kinerja karyawan sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= kompetensi sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = **kinerja karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizia Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier

sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig > 0,05, berdasarkan **tabel 1** di bawah ini, nilai Asymp sig sebesar **0,164**. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar **0,164** yang berarti lebih besar dari ketentuan uji normalitas Kolmogorov-smirnov yaitu **0,05**, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai penelitian.

Tabel 1
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76237205
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

a. Test distribution is Normal.

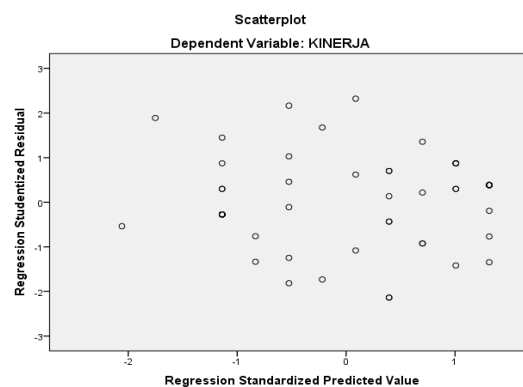
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dari SPSS

Uji Heterokedasitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas



Gambar 1 Scatterplot

Pada gambar 1 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel kompetensi (X) diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 8 item**, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada **8 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 56$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,259$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan **reliabel** adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,60$. Pada variabel kompetensi (X) $r_{\text{hitung}} = 0,872$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel kinerja karyawan (Y) $r_{\text{hitung}} = 0,849$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada **tabel 2** dapat dijelaskan hasil analisis regresi sederhana, mengenai berapa besaran nilai t-hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coefficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.062	2.636		1.920	.060
	KOMPETENS I	.857	.074	.846	11.655	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel kompetensi yaitu; $Y' = 5.062 + 0.857x$.

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} <$ nilai t_{tabel} , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{\text{table}} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 56-1-1) = t(0,025; 54) = 1,674$ maka $t_{\text{hitung}} 11.655 > t_{\text{tabel}} 1,674$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi sebesar **71,6%** terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar **28,4%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel kompetensi berpengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar **0,846** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.80- 1.00**).

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.710	1.779

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai langkah untuk peningkatan kinerja karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, pentingnya peningkatan kompetensi karyawan dengan kategori kompetensi "*threshold competencies*" yang memiliki karakteristik utama, perusahaan dalam hal ini melakukan peningkatan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan karyawan untuk memahami wilayah distribusi barang, membedakan barang yang layak dan tidak, pemahaman komplain pelanggan, pemahaman resiko dan keamanan pada saat proses distribusi barang dan kemampuan dasar lainnya yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, selanjutnya perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui *differentiating competencies* yang merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah, dalam hal ini perusahaan dapat melakukan pemetaan (*mapping*) karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan rendah untuk diberikan ketrampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan karyawan **pada perusahaan Shopee Xpress Koja Hub**, bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan karena t -hitung t -hitung **11.655** > t _{tabel}. Kemudian variabel **kompensasi** memiliki pengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar r sebesar **0,846** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.80- 1.00**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar **71,6%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **28,4%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 5.062 + 0.857x$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).

- Anwar PrabuMangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Dinda Fatmah. (2017). Dinda Fatmah. *JURNAL SAMUDRA EKONOMI DAN BISNIS*, 8(2).
- Dyah Agustin Widhi Yanti, & Mursidi Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajmen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1).
- Eigis Yani Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta Universitas BSI*, 2(1).
- I Putu Ari Saputra, Dr.I Wayan Bagia, M. S., & I Wayan Suwendra, S. E. , M. S. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Jaringan Dokumntasi dan Informasi Hukum. (2023). *Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003*. Undang Undang No.13 Tahun 2003.
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- M. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerrja Perusahaan*. Bumi Aksara .
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, & Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kometensi Terhadap Kinaerja Karyawan. *BISMA (Jurnal Manajemen)*, 5(2).
- Nofi Naifatul Muslimah. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Tri Novrizza Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.