

***THE EFFECT OF COMPETENCE TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. SILVER SILK TOUR AND TRAVEL PEKANBARU***

MUHAMMAD ALI AOSA, SE.,MBA

Lecturer of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

HAGIL FITRAHSYAH

Student of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

ABSTRACT

In an organization required a system that can support the performance of the organization. One of them is a good competence and according to their respective fields of work. With the existence of a good competence certainly can support the work activities of employees more effectively and efficiently. The problem of the need to obtain superior and professional human resources expected by many companies in Indonesia both public and private business entities to compete in the current era of globalization. Coupled with the existence of Asean Economic Community (MEA), will certainly be a challenge for an organization. Today the world is characterized by an increasingly rapid development in all areas of activity, as well as in service activities. In general, the purpose of this study is to determine the effect of competence on employee performance at PT. Silver Silk Tour and Travel. The number of samples in this study as many as 53 people. The result in this research is competence has no significant effect on employee performance. The test equipment used in this study using simple linear regression, t test, and to determine the magnitude of the influence of variables using the coefficient of determination. In test the validity of the overall statement items between competence variables and performance variables declared valid because the value obtained $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.270). Results of simple linear regression obtained value $Y = 21.748 + 0.160X$. From the test results partially or t test obtained t_{count} (1.096) $< t_{tabel}$ (2.007) with sig 0.278 > 0.05 means competence variable is not significant to the performance variable. And the value of coefficient of determination R^2 equal to 0.023 or 2.3%, it means Influence or contribution given by competence variable to performance variable equal to 2.3% while the rest equal to 97.7% influenced by other factor not examined in this research.

Keywords: Competence, Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah

kompetensi yang baik dan sesuai bidang kerjanya masing-masing. Dengan adanya kompetensi yang baik tentu dapat

menunjang aktifitas kerja para karyawan lebih efektif dan efisien. Persoalan kebutuhan memperoleh SDM unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi saat ini. Ditambah dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean, tentu akan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi sebuah organisasi. Saat ini dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan jasa. Globalisasi sangat mempengaruhi terhadap perkembangan usaha jasa di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Untuk dapat hasil kerja yang baik, maka tentu diperlukan karyawan yang handal atau memiliki kompetensi yang baik. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik tentu akan dapat meningkatkan kapasitas dan pondasi dalam sebuah organisasi yang kokoh.

PT. Silver Silk and Travel adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Traveling, tentu disini sangat dibutuhkan SDM yang betul-betul memahami masalah mengenai traveling itu sendiri. Perusahaan ini menyediakan jasa layanan Haji, Umroh, dan Tour untuk masyarakat luas. Pada PT. Silver Silk and Travel kompetensi yang dimiliki para karyawannya masih rendah hal ini berdampak terhadap minat masyarakat untuk menggunakan jasa yang disediakan PT. Silver Silk and Travel. Dikarenakan banyaknya persaingan usaha sejenis yang bergerak dibidang layanan tour, maka pihak manajemen seharusnya mulai membenahi para karyawannya untuk mengikuti kegiatan-kegiatan training yang dapat meningkatkan kemampuan para karyawan sebagai mana mestinya.

Berikut ini data target dan realisasi kerja karyawan PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Data Target dan Capaian Kerja Karyawan
PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru

Tahun	Target Umroh (org)	Capaian Umroh	(%)	Capaian Haji	Target Tour (org)	Capaian Tour	(%)
2012	5.000	2.980	59%	28	700	387	55%
2013	5.000	3.100	62%	24	750	583	77%
2014	7.000	3.250	46%	24	750	419	55%
2015	10.000	3.568	35%	18	800	674	84%
2016	10.000	5.648	56%	15	800	458	57%

Sumber : PT. Silver Silk Tour and Travel, Data Olahan 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kerja karyawan pada masing masing produk yang ditawarkan PT. Silver Silk Tour and Travel masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah target yang telah ditentukan perusahaan khususnya pada target umroh dan tour dibandingkan dengan capaian yang diperoleh dari tahun 2012 sampai tahun 2016. Khusus untuk Haji tidak ada target yang dapat ditentukan, karena telah ditentukan jatah calon jamaah hajinya oleh

Kementerian Agama. Capaian yang kurang maksimal dapat dilihat dari produk Tour wisata yang telah ditetapkan PT. Silver Silk Tour and Travel dilihat pada tahun 2016 targetnya adalah 800 orang namun capaian hanya sebesar 458 orang atau 57 % dari target yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama pendidikan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
2. Memberi saran mengenai langkah-langkah apa yang perlu ditempuh untuk meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.
3. Bagi pihak lain yang berkepentingan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda untuk masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, (Ismail Solihin, 2009: 4).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Prabu Mangkunegara (2011:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, penerimaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

KINERJA

Menurut Irham Fahmi (2013: 226) mengemukakan definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014: 8) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Levinson dalam buku Marwansyah (2012:229) mendefinisikan kinerja dan beberapa istilah lain yang terkait sebagai berikut :

1. Kinerja, adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Penilaian kinerja, adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sekelompok orang.
3. Periode penilaian, adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seseorang karyawan, hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Indikator Kinerja.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek- aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Jhon Miner dalam Sudarmanto (2014:11) mengemukakan yang dapat dijadikan indikator atau tolak ukur dalam menilai kinerja adalah :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:51), mengemukakan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.
3. Inisiatif (*initiative*)
Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*)
Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.
5. Komunikasi (*communication*)
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Armstrong dalam Marliana (2011, 257) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen

kinerja, yaitu input, process, output, dan outcome.

Input : *The skill, knowledge, and expertise bring to their job (their attribute).*

Hal ini menyangkut atribusi individual.

Process : *How individual believe in carrying out their work : the behavioral competence bring to full their accountability.*

Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

Output : *The measurable result achieved by individuals according to the levels of performance they achieved in carrying out their tasks.*

Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

Outcomes : *The impacts of what has been achieved by the performance of individuals of the results of their team, department, unit or finction and ultimately, the organization.*

KOMPENSASI

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Sudarmanto (2014: 46) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Marwansyah (2012:35) menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atau karakteristik lainnya, misalkan ; sikap, perilaku, kemampuan fisik yang dimiliki sumber daya manusia dan yang diperlukan untuk menjalankan sebuah aktivitas dalam sebuah konteks bisnis tertentu.

Manfaat kopetensi

Menurut Ruky dalam buku Edy Sutrisno (2011:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan

sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
2. Alat seleksi.
3. Dasar untuk pengembangan.
4. Memaksimalkan produktifitas kerja.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Indikator Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam buku Edy Sutrisno (2009:206) terdapat lima aspek karakteristik kompetensi:

1. *Motive*, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan ataupun tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits*, adalah karakteristik-karakteristik fisik, respons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept*, adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
4. *Knowledge*, adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill*, yakni kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Menurut Spencer dan spencer dalam buku Umi Narimawati (2007:75) menyatakan indikator atau karaktersitik dari kompetensi itu sendiri adalah :

1. Kompetensi intelektual.
Karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual, dll) yang

bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan yang ada ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan konseptual.

2. Kompetensi emosional.
Karakteristik sikap perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja yang dibentuk dari sinergi watak konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi sosial.
Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan serta simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antar watak, konsep diri, motivasi, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan dapat meningkatkan kinerja, Wibowo (2012:323).

Menurut Amstrong (2004:91), kompetensi mempengaruhi kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi).

Menurut Marliana (2011:258) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif

stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2014:62). Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah “diduga Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru”.

VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam buku V.Wiratna Sujarweni (2014:86), variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam menganalisis penelitian dan menghindari pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini maka penulis perlu mengoperasionalkan variabel-variabel yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini yakni :

Variabel (Y), yaitu : Kinerja

Variabel (X), yaitu : Kompetensi

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru yang beralam di Jl. Kaharuddin Nasution No. 77 Simpang Tiga Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh peneliti, Masngudi (2012:18). Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini data diambil melalui penyebaran angket kepada karyawan di PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru yang kemudian diolah dan dianalisa menjadi data pendukung penelitian ini.

Data Skunder.

Data skunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain, Masngudi (2012:18). Pada penelitian ini, data sekunder berupa data-data jumlah karyawan, target dan realisasi persusahaan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi perusahaan PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan teknik sensus.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2005:91), maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *Sensus Sampling* (sampel Jenuh),

Analisis Data

Analisis data dapat diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2014:103). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan data penelitian yang berasal dari angka-angka dan analisa menggunakan statistic (Sugiyono, 2008:7). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas. Dimana pada pengujian kuantitatif, peneliti menggunakan regresi linier sederhana, Selanjutnya untuk

menguji tingkat signifikansi, peneliti menggunakan uji t, Untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi sampel dalam mencocokkan sekumpulan data, diperlukan suatu ukuran lazim yang dinamakan koefisien determinasi (R^2). koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran seberapa baik garis regresi mencocokkan data (*a measure of the goodness of fit*).

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Uji Regresi Linier Sederhana.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.748	4.402			4.940	.000
Kompetensi	.160	.146	.152		1.096	.278

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2017

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 21.748 + 0.160X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 21.748. Ini menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X) bernilai nol maka kinerja (Y) adalah

sebesar 21.748, dan nilai koefisien regresi (b) = 0.160. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 21.748. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja, jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji T

Nilai t tabel dilihat pada tabel t dengan $df \ n - k - 1$; $53 - 1 - 1 = 51$, sehingga

didapat nilai t_{tabel} 2.007 maka dari tabel 2 diatas, dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (1.096) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2.007) dengan tingkat signifikan $0.278 > 0.05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas kompetensi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat

Tabel 3
Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152 ^a	.023	.004	4.260

Sumber : Data olahan hasil penelitian,2017

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.023 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.023 atau 2.3 % sedangkan sisanya 97.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Nilai konstanta (a) = 21.748. Ini menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X) bernilai nol maka kinerja (Y) adalah sebesar 21.748, dan nilai koefisien regresi (b) = 0.160. Artinya jika kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 21.748. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja, jika

semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{tabel} 2.007 maka dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (1.096) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2.007) dengan tingkat signifikan $0.278 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.023 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.023 atau sebesar 2.3 % sedangkan sisanya 97.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Silver Silk Tour And Travel Pekanbaru (Muhammad Ali Aqsa)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden pada masing-masing item pernyataan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah :

1. diharapkan kepada pimpinan atau pihak manajemen agar lebih mengutamakan pembentukan sikap para karyawan sehingga dapat bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditanamkan pada perusahaan.
2. diharapkan agar pimpinan atau pihak manajemen lebih aktif lagi dalam mengawasi kehadiran karyawan yang

bertujuan untuk dapat terciptanya hasil kerja yang baik. Hal ini dianggap perlu karena kehadiran adalah salah satu indikator untuk dapat menunjang kinerja yang baik demi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

3. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suhasimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Amstrong, M. 2004. *Performance Management, Terjemahan : Tono Setiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.*
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Kedua, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Universitas Diponegoro.
- Hutape, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Alfabeta. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Gahlia Indonesia.
- Masngudi, Salim, Noor, (2012). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Triandra University Press. Jakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Rineka Cipta. Jakarta.
- Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Priyatno, Dewi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grasindo Persada. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 201. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Silver Silk Tour And Travel
Pekanbaru (Muhammad Ali Aqsa)

- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1. Cetakan Keduabelas. PT. Pradiya Paramita. Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistik Untuk Penelitian*. Cet Ke-21. CV. Alvabeta. Bandung.
- Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta.
- Sutrisno, H. Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1.Cet.3. Kencana.Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Sistem Manajmen Kinerja*, Edisi ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutrisno H, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke Tiga. Cetakan VI. Rajawali Pers. Jakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Winanti, B, Marlina, 2011, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*, Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2. Universitas Komputer Indonesia