

# **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru**

**Yulia Harwina**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366  
E-mail : [yuliaharwina2019@gmail.com](mailto:yuliaharwina2019@gmail.com)

**Abstract :** *This study aimed to determine the effect of competence on employee performance at PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru. Competence was considered one of the crucial factors that influenced the quality and productivity of employee work. The research method used was quantitative descriptive with an associative approach. The population in this study consisted of all employees of PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, totaling 44 individuals. Since the population was fewer than 100, the sampling technique used was a census, meaning all members of the population were taken as the research sample. The data analysis techniques included validity and reliability tests, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance. This was evidenced by the t-test result, where the t-count was 8.056, which was greater than the t-table value of 2.018, with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The regression equation obtained was  $Y = 15.566 + 0.846X$ , meaning that for every one-unit increase in competence, employee performance increased by 0.846 units. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.607, indicating that competence contributed 60.7% to employee performance, while the remaining 39.3% was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Competence, Employee Performance, PT. Media Jaya Indonesia.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang paling menjadi faktor penentu dalam perkembangan suatu organisasi adalah manusia (sumber daya manusia). Manusia berperan vital dalam keberlangsungan serta pertumbuhan suatu organisasi, dimana semakin berkembangnya zaman, tentu seharusnya diiringi juga dengan perkembangan sumber daya yang dimiliki organisasi khususnya sumber daya manusia, saat ini kita memasuki era serba digital, dimana setiap pekerjaan yang dilakukan semuanya hamper mengandalkan teknologi.

Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik dalam menguasai setiap pekerjaannya yang berkaitan dengan teknologi tentunya.

PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, sebagai perusahaan yang bergerak di industri media, tentu menyadari pentingnya memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat terus beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan posisinya di pasar yang dinamis, tentu membutuhkan para karyawan yang harus memiliki kompetensi atau kemampuan dalam memberikan layanan yang maksimal kepada para pengunjung atau tamu hotel tersebut. Kompetensi atau kemampuan seseorang dapat dilihat ataupun diukur melalui beberapa kriteria seperti, latar belakang pendidikan, masa kerja, jam terbang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan seminar ataupun kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerjanya masing-masing. Berikut gambaran tentang jumlah karyawan dan tingkat pendidikan PT.

Media Jaya Indonesia Pekanbaru dari sebagai berikut :  
Tahun 2020 sampai tahun 2024, yaitu

**Tabel 1**

**Jumlah Karyawan Dan Pendidikan Karyawan PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		SMP	SMA	S1	S2	
2019	42	3	33	2	4	42
2020	42	3	33	2	4	42
2021	40	3	31	2	4	40
2022	43	3	34	2	4	43
2023	45	3	36	2	3	44

Sumber : PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya permasalahan pada komposisi dan kualitas pendidikan karyawan di perusahaan industri media, di mana mayoritas karyawan setiap tahun didominasi oleh lulusan SMA, sementara jumlah karyawan berpendidikan S1 dan S2 relatif sangat sedikit dan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan potensi ketidaksesuaian antara kebutuhan kompetensi industri media yang menuntut kreativitas, analisis, dan penguasaan teknologi dengan tingkat pendidikan karyawan yang ada, bahkan

pada tahun 2023 juga ditemukan ketidaksesuaian antara total karyawan dan total tingkat pendidikan yang mengindikasikan masalah dalam pengelolaan data SDM.

Kompetensi seseorang juga dapat kita lihat melalui lamanya mereka bekerja, hal ini dikarenakan semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi pada bidang tertentu maka akan semakin baik juga kemampuannya dalam menguasai atau menyelesaikan pekerjaan. Berikut gambaran masa kerja karyawan PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru tahun 2024.

**Tabel 2**

**Masa kerja karyawan PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru tahun 2024.**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	18	40,9
2	6-10 tahun	26	59,1
	Total	44	100 %

Sumber : PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, 2025

Sumber : PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, 2025. Dari table 2 bahwa dominasi karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 59,1% dibandingkan kelompok di bawah 5 tahun menunjukkan adanya risiko stagnasi regenerasi dan potensi kejenuhan organisasi di tengah dinamisnya industri media yang menuntut inovasi berkelanjutan. Ketimpangan ini mengisyaratkan bahwa perusahaan mungkin kesulitan dalam menarik atau mempertahankan talenta muda (fresh blood), yang sangat krusial untuk adaptasi tren digital, sehingga jika tidak dikelola dengan strategi retensi dan transfer pengetahuan yang tepat, perusahaan

terancam kehilangan kelincahan operasional akibat struktur SDM yang cenderung "menua" secara masa kerja.

Berdasarkan komposisi masa kerja yang ada, terlihat adanya tantangan dalam aspek regenerasi dan adaptasi teknologi, di mana dominasi karyawan senior (59,1%) berisiko menciptakan celah kompetensi jika tidak dibekali dengan keahlian yang relevan di era disrupsi.

Berdasarkan data diatas, berikut hasil kerja ataupun capaian kerja yang dilihat dari jumlah kunjungan atau kamar yang terjual pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru dari tahun 2020 sampai tahun 2024, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Data Target dan Realisasi capaian dari tahun 2020-2024.**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Jumlah Artikel/Reporter/Bulan	100%	70%
2	Traffic Artikel (PV/Tahun)	100%	70%
3	Waktu Publikasi (Jam setelah Event)	100%	50%
4	Tingkat Kesalahan Fakta	100%	62%

Sumber : PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru, 2025

Kesenjangan antara target dan realisasi yang hanya mencapai kisaran 50% hingga 70% menunjukkan adanya masalah serius pada produktivitas dan kualitas operasional perusahaan, di mana rendahnya capaian jumlah artikel dan traffic (70%) mencerminkan kegagalan dalam memenuhi standar volume serta daya tarik konten di pasar. Kondisi ini diperparah oleh keterlambatan waktu publikasi yang hanya terealisasi 50%, yang sangat berisiko dalam industri media yang mengutamakan kecepatan (urgency), serta tingkat akurasi fakta yang hanya 62%, yang secara langsung mengancam kredibilitas perusahaan dan kepercayaan publik terhadap informasi yang disajikan.

Berdasarkan masalah dan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, makapenulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993:9), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan dirinya memberikan kinerja

superior dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Sutrisno (2016:221) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya.

Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu unsur krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era kompetitif saat ini, perusahaan semakin menekankan pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari strategi keunggulan bersaing.

### Fungsi Kompetensi

- Sebagai dasar dalam proses rekrutmen dan seleksi
- Sebagai dasar dalam pengembangan karyawan
- Sebagai acuan dalam penilaian kinerja
- Sebagai panduan dalam pengelolaan karier
- Sebagai alat untuk identifikasi kebutuhan pelatihan. (Panggabean, 2012)

### Indikator Kompetensi

Menurut Menurut Robbins dan Judge (2017:142), indikator kompetensi meliputi:

- Pengetahuan (Knowledge)
- Keterampilan (Skill)
- Sikap Kerja (Attitude)
- Kepribadian Profesional (Professionalism)
- Kemampuan Adaptasi (Adaptability)

- f. Kemampuan Berkomunikasi dan Bekerja Sama

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian atau kontribusi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

Menurut Rivai (2015:548), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam konteks manajerial tidak hanya dinilai dari seberapa banyak hasil kerja yang dicapai, tetapi juga bagaimana proses tersebut dijalankan. Dengan demikian, aspek perilaku kerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama, juga menjadi bagian penting dalam pengukuran kinerja.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut

- Kemampuan dan keahlian.
- Pengetahuan
- Rancangan kerja
- Kepribadian
- Motivasi Kerja
- Kepemimpinan
- Gaya kepemimpinan
- Budaya Organisasi
- Kepuasan Kerja
- Lingkungan Kerja
- Loyalitas
- Komitmen
- Disiplin kerja

### Indikator Kinerja

Beberapa indikator kinerja yang umum digunakan dalam literatur manajemen sumber daya manusia antara lain :

- Kuantitas Hasil Kerja
- Kualitas Hasil Kerja
- Ketepatan Waktu
- Kehadiran (Absensi)

- Kemampuan Bekerja Sama
- Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kemampuan kerja, memperbaiki sikap, dan akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja. Dalam konteks organisasi, kompetensi yang tinggi akan meminimalkan kesalahan, meningkatkan produktivitas, serta mempercepat pencapaian target kerja.

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian penulis mengajukan hipotesis adalah Diduga kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru.

### Variabel Penelitian

Berdasarkan variabel diatas, maka variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yakni : Variabel Kompetensi, Independen (bebas) (X) dan Variabel Kinerja Karyawan, Dependen (terikat).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru. Kota Pekanbaru, Riau. Pekanbaru. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 karyawan. teknik pengumpulan data adalah dengan observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk teknik analisis data adalah regresi linier sederhana, alat yang digunakan adalah SPSS 25. dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots (1)$$

### Uji t (signifikansi)

Uji-t Menurut Ghozali, (2018) Bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima (suatu variabel dependen secara individual

tidak mempengaruhi variabel dependen), atau nilai  $Sig > 0,05$ .

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa untuk alat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-

variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:  
 $KD = R^2 \times 100\% \dots \dots \dots (2)$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### I: Deskriptif

Berikut adalah hasil penelitian untuk deskriptif yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics			
Variabel	Mean	Kriteria	N
Disiplin	4,16	Setuju	58
Kinerja Karyawan	4,13	Setuju	58

Sumber : Hasil Olahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16, sedangkan variabel Kinerja mencapai 4,13. Kedua perolehan nilai tersebut berada dalam kategori 'Setuju', yang mengindikasikan bahwa secara umum responden memberikan persepsi positif terhadap standar kompetensi dan capaian kinerja pada PT Media Jaya Indonesia..

### II: Kuantitatif

#### Regresi linier sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT Media Jaya Indonesia Pekanbaru, dilakukan uji statistik melalui analisis Regresi Linier Sederhana yang menghasilkan temuan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Regresi linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.566	5.253		2.963	.005
Kompetensi	.846	.105	.779	8.056	.000

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini :

$$Y = 15,566 + 0.846X.$$

Nilai konstanta 15,566 berarti saat kompetensi tidak ada atau bernilai nol (0) maka kinerja sebesar 15,566. Koefisien

regresi dari variabel kompetensi 0.856 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, berarti setiap kenaikan 1 satuan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.566	5.253			2.963	.005
Kompetensi	.846	.105	.779		8.056	.000

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025.

Berdasarkan diatas menunjukkan thitung variabel kompetnsi kerja sebesar 8,056 sedangkan nilai ttabel 2.018 sehingga thitung > ttabel (8,056>2.018) sehingga

dapat di simpulkan bahwa variabel kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.598	2.77681	

Sumber : Hasil olahan, SPSS 2025

Dari tabel dapat diperoleh nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,607. Hal ini berarti kompetensi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru sebesar 60,7% sedangkan sisanya (100% - 60,7%) = 39,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dilihat dari perhitungan uji-t, menunjukkan t hitung 8,056 lebih besar dari t tabel 2,018 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru.  
 $Y = 15,566 + 0,846X$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan : Konstanta 15,566, berarti saat kompetensi tidak ada atau bernilai nol (0) maka kinerja sebesar 15,566 Koefisien variabel kompetensi 0,846 Berarti jika kompetensi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,846 satuan. Koefisien

variabel kompetensi bertanda positif. Berarti semakin besar kompetensi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru akan meningkat

Nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,607. Hal ini berarti kompetensi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Jaya Indonesia Pekanbaru sebesar 60,7% sedangkan sisanya (100% - 60,7%) = 39,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutapea, M., & Thoha, N. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan

- Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Napitupulu, R. H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara.
- Palaniammal, A. (2020). The effect of employee competencies on organizational performance: A study among IT employees in India. *International Journal of Management Studies*, 7(3), 45–60.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Putri, A. D. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi*. Skripsi, Universitas Negeri Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yulianti, F. (2022). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Karya Perkasa Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Riau.