
**Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)****Moch Regy Kurniawan *)****Eka Farida**)****Mohammad Rizal***)****Email : kurniawanakhmat1@gmail.com****Universitas Islam Malang****Abstract**

Based on the research carried out with the aim of knowing and analyzing the effect of competence and professionalism on the performance of the case study employees at the Pakis Village Unit Cooperative. This research belongs to the type of quantitative descriptive research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique used a saturated sample, namely all 36 samples of the Pakis Village Unit Cooperative employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling where the determination of the sample when all members of the population are used as samples. To solve the problem in this study using SPSS assistance with validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, f test, and t test. From this study, it was found that the competence and professionalism variables had a positive and significant effect simultaneously on employee performance, partially the competence variable had a positive and significant effect on employee performance, while the professionalism variable had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Professionalism, Employee Performance.

Latar Belakang

Perkembangan dunia industri dalam era globalisasi terus meningkat, hal ini mengakibatkan terjadinya persaingan yang semakin kuat, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, sehingga harus selalu ditingkatkan dalam perusahaan. Dalam perekonomian yang ada di Indonesia terdapat beberapa badan usaha termasuk koperasi yang merupakan badan usaha yang dapat berperan dalam mendongkrak perekonomian Indonesia. Setiap badan usaha tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan akreditasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:3) Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh, peran sumber daya manusia sangat menentukan. Begitupun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal tetapi jika tanpa sdm yang berkualitas sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Koperasi Unit Desa Pakis termasuk badan usaha yang memiliki anggota melebihi dari satu orang dan memiliki badan hukum koperasi serta juga menerapkan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas kegiatannya.

Koperasi Unit Desa Pakis bergerak dibidang jasa dengan melayani anggota yang akan meminjam atau menyimpan sebagian dana terhadap koperasi. Dan demi mencapai

tujuan maka koperasi menyelenggarakan berbagai bidang usaha yaitu kredit program dan kemitraan, perdagangan umum dan jasa, Swalayan, dan Industri. Pada tahun 2019 Koperasi Unit Desa Pakis memiliki 1.213 anggota dan memiliki tiga cabang yaitu dua kantor cabang unit simpan pinjam dan satu kantor induk ini membuktikan bahwa koperasi tersebut mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan perihal yang sangat pokok dalam melaksanakan roda kehidupan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2015:67) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk kemampuan yang merujuk pada kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Menurut Vitalina (2016:23) seorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi secara langsung dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Profesionalisme juga dapat dikaitkan dengan kinerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Tjokrowinoto dalam Iswanto (2017) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme yaitu Kemampuan untuk merencanakan, mengkordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut wawancara yang kami lakukan terhadap Koperasi Unit Desa Pakis, kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa pakis mengalami penurunan. Melihat dari volume usaha yang semakin menurun dilihat dari tahun 2017 sebesar 2.080.379.460 dan pada tahun 2020 sebesar 1.621.446.434. Sedangkan target yang ditetapkan perusahaan jarang dicapai oleh karyawan, dapat dilihat dari sebelum masa pandemi hasil usaha yang juga semakin menurun maka sumber daya manusia harus semakin ditingkatkan dengan melalui kinerja karyawan.

Permasalahan yang sering ditemukan pada Koperasi Unit Desa Pakis yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan, jarang karyawan yang memiliki *skill* tetapi tidak sesuai dengan bidangnya dan mengakibatkan ketidak efektifan terhadap kinerja. Banyak karyawan yang telah bekerja dalam waktu lama, tetapi tidak siap menghadapi tantangan baru, banyak juga karyawan yang pandai tetapi tidak dapat mengombinasikan kedalam perilaku di tempat kerja. Karena tidak hanya fokus terhadap mutu dan kualitas tapi juga mampu mengeksplorasi nilai layanan yang dapat ditawarkan serta memberikan kinerja dan menjalankan fungsi secara efisien.

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang”**.

Tinjauan Teori

Menurut Wibowo, (2018) kinerja ialah kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seorang karyawan melalui pekerjaan. Menurut Simanjuntak (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian dari hasil atas pelaksana'an tugas, dengan mewujudkan misi dan visi organisasi, serta tingkat pencapaian dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

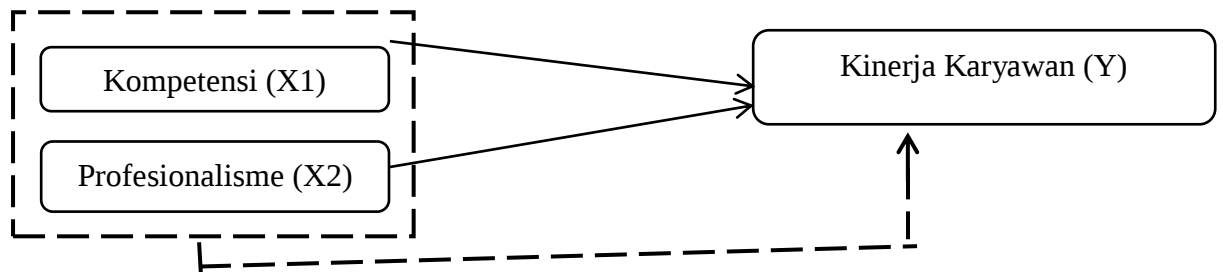
Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja sesuai peraturan yang ditetapkan. Menurut Santiasih dalam Saputra, (2018) yang menyatakan bahwa

kompetensi merupakan rangkaian dari beberapa hal meliputi kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan maupun karakteristik yang dapat menentukan perilaku dan keahlian seseorang yang melakukan pekerjaan yang diharapkan agar menciptakan yang unggul dalam pekerjaannya.

Menurut Tjokrowinoto dalam Iswanto (2017) berpendapat bahwa profesionalisme yang berarti kemampuan dalam mengonsep, mengkoordinasi, serta melaksanakan fungsinya secara lentur, efisien, inovatif, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Profesionalisme merupakan tanggung jawab berdasarkan sesuai peraturan dan tugas yang ada ditempat Arens dalam Faruk (2021).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, menurut Payadnya dan Jayantika (2018) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Kriteria Responden

Adapun kriteria responden yang akan dibutuhkan pada penelitian ini adalah: Adapun kriteria responden yang akan dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis yang masih aktif.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan atau dikerjakan seorang karyawan untuk dijadikan sebagai bahan acuan dalam penilaian secara kualitas dan kuantitas terhadap karyawan. Adapun Indikator kinerja karyawan yaitu Robbins dalam Nurhasanah (2018):

1. Kualitas kinerja, 2. Kuantitas, 3. Akurasi waktu, 4. Efektivitas, 5. Independen.

Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan karakteristik yang muncul dari diri seseorang sehingga dapat memunculkan kemampuan dan kemauan dalam menciptakan kinerja yang kompeten dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*knowledge*), 2) Sifat (*Trait*), 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), 4) Motiv (*Motive*), 5) Sikap (*attitude*).

Profesionalisme (X2)

Profesionalisme merupakan sikap dan tanggungjawab dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan terhadap apa yang telah ditugaskan sesuai profesi dan bidang kepadanya. Profesionalisme juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk mutu dan kualitas diri seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi masing-masing.

Menurut Siagian dalam Ramadhan (2018) Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut: 1) Keahlian, 2) Kualitas, 3) Sarana dan prasarana, 4) Kuantitas Sumber Daya Manusia, 5) Teknologi dan informasi.

Pembahasan Hasil

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil Pengujian seluruh item kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dikarenakan hasil dari r hitung nilainya lebih besar dari r tabel yaitu 0.3202. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian statistik seluruh item variabel yang digunakan reliabel. Dimana setiap item variabel mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai (signifikansi) <i>Asymp. Sig</i>	Keterangan
1	Kompetensi	0,107	Berdistribusi Normal
2	Profesionalisme	0,075	Berdistribusi Normal
3	Kinerja Karyawan	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari Uji Normalitas diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel memenuhi nilai *Asymp sig.* variabel kompetensi $0,107 > 0,05$ variabel profesionalisme $0,075 > 0,05$ dan variabel kinerja karyawan $0,200 > 0,05$. Melalui hasil tersebut maka dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi hubungan antar variabel bebas atau independen Menurut Groebner *et al.* (2014:671-672) Salah satu cara mengukur multikolinearitas dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika variabel independen tertentu memiliki nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas untuk variabel tersebut. Sedangkan jika variabel independen tertentu memiliki nilai $VIF \geq 0,10$ berarti korelasi antara variabel independen terlalu ekstrim dengan kata lain terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,271	3,852		,849	,402		
	Kepercayaan	,353	,154	,326	2,289	,029	,929	1,076
	Kemudahan	,478	,155	,440	3,082	,004	,929	1,076
a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10. Berdasarkan data diatas maka tidak terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian dari residual satu. Sedangkan Model regresi yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas dilihat dari hubungan signifikan yang lebih dari 5% atau 0,05

Hasil uji heteroskedastisitas setiap variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka di dalam penelitian ini dapat dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Nilai acuan	Keterangan
Kompetensi	0,345	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Profesionalisme	0,263	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi dari kompetensi (X1) dan profesionalisme > 0,05. Jadi, dapat dinyatakan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat pada regresi ini ialah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2).

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,271	3,852		,849	,402
	Kompetensi	,353	,154	,326	7,101	,029
	Profesionalisme	,478	,155	,440	3,803	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Nilai Koefisien

b2 = Nilai Koefisien

X1 = Kompetensi

X2 = Profesionalisme

e = Kesalahan Residual (error)

Model regresi berdasarkan hasil diperoleh data persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 3,271 + 0,353 X_1 + 0,478 X_2 + e$

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil pengujian secara sumultan nilai F hitung sebesar 8,953 dan nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. maka semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama- sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Uji T

Hasil pengujian (Uji t) Hasil pengujian (Uji t) diketahui bahwa variabel kompetensi (X1), dan profesionalisme (X2) memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,613. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dalam menjelaskan variabel bebas yaitu harga (X1), kualitas produk (X2), Promosi (X3), dan lokasi (X4) terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y) sebesar 61,3% sedangkan sisanya 38,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil dari penelitian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan sesuai dari analisi deskriptif nilai rata-rata jawaban responden bahwa kondisi kinerja karyawan, kompetensi, dan profesionalisme karyawan koperasi cukup baik.
2. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
4. Hasil menunjukkan bahwa variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka saran untuk peneliti selanjutnya antara lain:

1. Peneliti memberi saran kepada pihak Koperasi Unit Desa Pakis untuk tetap bisa mempertahankan serta lebih dikembangkan lagi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan profesionalisme yang terdapat pada karyawan serta tetap memperhatikan secara intens mengenai kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian selanjutnya agar dapat memperluas penelitian.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Jefri Iswanto. (2017). Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(2), 184–191.
- Nurhasanah, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis. Universitas Islam Malang.
- Payadnya dan Jayantika, Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Jurnal Administrasi Publik, 1(15), 1–9.
- Robbins, Stephen P (2015). Management, Eleventh Canadian Edition
- Sahertian, H. J., & Satriobudi., V. J. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Di Kota Malang. Journal of Management Studies, 10(2), 126–149. <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/viewFile/3520/2591>
- Santiasih, N. W. (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/1238>
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib, M. (2020). Analisis Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan Di Wilayah Kalimantan Barat. Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi, 17(1), 46-50. Riset Akuntansi : Volume 5, Nomor 1.
- Santiasih, Ni Wayan, (2013). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3. No 1. Hal 1-10.
- Siagian P. Sondang, (2000). Peran Staf Dalam Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, N., & Andri, S. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Pekanbaru Doctoral dissertation, Riau University.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sujarweni, V. Wiratna, (2014). Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.



- Sutrisno, (2016). Sumber Daya Manusia. Jakarta.
Tarjo, (2019). Metode Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
Tika, (2006), Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
Vitalia dan Widyawati, (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Properti di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Ilmu dan
Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

.
Moch Regy Kurniawan *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Eka Farida**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma