

## Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Virene M. S. Rawis  
Ventje Tatimu  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi  
Email: [virenerawis@gmail.com](mailto:virenerawis@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of human resource planning and competence on employee performance at PT. Manado Mitra Mandiri. This Study used a questionnaire to obtain data from 30 respondents. The data analysis technique used is a Structural Equation Modeling (SEM) with the help of PLS software, tested in two stages namely the inner model and the outer model. The results showed that human resource planning has a significant effect on competence, human resource planning has no effect on employee performance because the number of statistics is not met. Likewise, competence has no effect on employee performance.*

*Keywords: Human Resource Planning, Competence, Employee Performance*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software PLS, di uji dalam dua tahap yaitu inner model dan outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena angka statistik tidak terpenuhi. Begitu juga, dengan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung oleh manajemennya untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Wehelmina Rumawas (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan setiap perusahaan, apabila kinerja karyawan sangat bagus itu akan menghasilkan perkembangan bisnis yang baik untuk perusahaan tersebut, apabila sebaliknya jika kinerja karyawan buruk itu akan sangat mempengaruhi performa perusahaan tersebut.

Dalam kinerja terdapat beberapa aspek yang perlu diketahui antar lain aspek kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi perusahaan sesuai aspek kuantitatif atau kualitatif,

tugas, maupun tanggung jawab masing-masing individu dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa mendatang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

Berbicara mengenai hal tersebut memunculkan masalah yaitu atas dasar kekeluargaan, kedekatan, bahkan persahabatan yang dimana perusahaan terfokus pada mereka yang dikenal dan menimbulkan perlakuan antara karyawan satu dan lainnya membuat pimpinan lebih mempercayai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang.

Kompetensi karyawan merupakan hal yang patut dipertimbangkan oleh perusahaan ketika melakukan proses rekrutmen, plotting, hingga

pertimbangan kompensasi karyawan. Selain itu, ketidaksesuaian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan.

Kompetensi dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan serta dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

PT. Manado Mitra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran/perdagangan yang sehari-hari memasarkan produk YUASA Battrey dan mereka sukses menjadi market leader yang selalu membina hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan retail yang ada di wilayah pemasarannya. Peningkatan kualitas sumber daya sebagai pelaku utama pembangunan memerlukan suatu manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan dan kompetensi yang sangat penting dalam kehidupan semua karyawan yang mendambakan kemajuan dan perkembangan dalam bekerja.

Dibangunnya suatu perencanaan memberikan arahan tahapan atas semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan pekerjaannya. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dan sebuah perencanaan yang disiapkan terarah.

### **Tinjauan Pustaka Perencanaan SDM**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah (Rumawas, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksudkan agar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja saat ini dan masa depan sesuai dengan pekerjaan juga dapat terhindar dari kekosongan sehingga semua pekerjaan dapat dilaksanakan. Perencanaan sumber daya manusia juga memungkinkan bagian-bagian dari suatu organisasi atau perusahaan memperoleh tenaga kerja dengan jumlah yang tepat, berkualitas dan dalam waktu yang tepat.

Perencanaan dan pengembangan karir tidak hanya dapat digunakan untuk meramalkan lowongan pekerjaan, tetapi juga untuk mengidentifikasi calon potensial dari dalam perusahaan sendiri dan pelatihan yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Pio, 2017).

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki individu dan tertuang dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dan sudah menjadi bagian dari dirinya sehingga mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Sutrisno, 2009). Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Pramularso, 2018).

Pada intinya pengembangan kompetensi memerlukan peranan dari perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, karyawan dan perusahaan harus bersinergi untuk menciptakan kompetensi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang atau kelompok orang dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memerlukan penilaian kerja bagi setiap karyawannya (Rumawas, 2018). Kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam) (Wantoro, 2017).

Kinerja karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Sutanto dan Ratna, 2015).

Kinerja Karyawan ditopang oleh komitmen organisasional yang kuat dari karyawan melalui indikator normatif yang tinggi karena karyawan merasa bangga, senang dan terikat dengan prospek perusahaan di masa yang akan datang (Pio, 2015).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kompetensi; (3) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang dimaknai sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random (Sugiyono, 2013).

Jumlah sampel sebanyak 30 orang responden yaitu jumlah seluruh populasi karyawan PT. Manado Mitra Mandiri, dengan menggunakan tehnik analisis data SEM PLS.

### **Measurement (outer) Model**

Validitas dan reliabilitas penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data

dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. dalam penelitian ini metode PLS digunakan dengan menggunakan indicator convergent validity. Convergent validity adalah indicator yang dinilai berdasarkan kolerasi antara item score/component score dengan construct score, yang akan dinilai dari standart loading factor yang mana menggambarkan besarnya kolerasi antar setiap item pengukuran (indicator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstrak yang ingin diukur.

### Model structural (Inner Model)

Tujuan dari uji structural model adalah melihat kolerasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Kemudian adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistic lebih besar dari 1,96.

### Hasil Penelitian

Responden penelitian sebanyak 22 orang (87%) adalah laki-laki dan 8 orang (13%) adalah perempuan. Mayoritas responden berumur antara 30-39 tahun berjumlah 16 responden, berumur 20-29 tahun berjumlah 10 responden, berumur 40-49 tahun berjumlah 4 responden. Tingkat pendidikan responden, 23 responden berpendidikan SMA, 7 responden berpendidikan S1 (Sarjana).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penggunaan Partial Least Square (PLS) diharuskan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk yang diantaranya yaitu pengujian *Goodness of Fit* pada outer model. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu *Convergent validity*, *discriminant validity*, dan *Composite Reability*.

#### 1. Convergent validity

Dalam penelitian ini menggunakan nilai outer loading. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai outer loading melebihi 0,5. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh nilai outer loading diatas 0,5.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indicator	Outer loading	Keterangan
Perencanaan SDM (X1)	X1-10	0.849	Valid Konvergen
	X1-11	0.806	Valid Konvergen
	X1-12	0.820	Valid Konvergen
	X1-2	0.804	Valid Konvergen
	X1-3	0.823	Valid Konvergen
	X1-4	0.826	Valid Konvergen
	X1-5	0.744	Valid Konvergen

Kompetensi (X2)	X1-6	0.883	Valid Konvergen
	X1-7	0.774	Valid Konvergen
	X1-9	0.736	Valid Konvergen
	X2-2	0.845	Valid Konvergen
	X2-4	0.903	Valid Konvergen
Kinerja Karyawan (Y)	X2-5	0.898	Valid Konvergen
	Y2	0.885	Valid Konvergen
	Y3	0.875	Valid Konvergen
	Y4	0.789	Valid Konvergen
	Y5	0.863	Valid Konvergen
	Y6	0.872	Valid Konvergen

#### 2. Discriminant Validity

Menggunakan metode akar AVE untuk membandingkan dengan kolerasi antar variabel laten, untuk mengindikasikan valid diskriminan. Variabel Perencanaan SDM (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut valid diskriminan dan lebih besar dari nilai akar AVE.

Tabel 2. Hasil pengujian *Discriminant Validity*

V	AVE	Akar AVE	Skor Kolerasi Antar Variabel			Ket.
			X1	X2	Y	
X1	0.652	0.942	0.808			Valid Diskriminan
X2	0.779	0.861	0.907	0.882		Valid Diskriminan
Y	0.720	0.913	0.857	0.827	0.849	Valid Diskriminan

#### 3. Composite Reliability

Composite reliability merupakan salah satu reliabilitas konstruk. Pada reliabilitas konstruk dapat dinyatakan variabel apabila nilai diatas 0.7. Pada tabel memperlihatkan seluruh nilai composit reliability meyakinkan nilai lebih besar dari 0,7. Sehingga composit reliability dinyatakan terpenuhi.

Tabel 3. Hasil pengujian Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
Perencanaan SDM	0.949	Reliabel
Kompetensi	0.913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.928	Reliabel

### Hasil Analisis PLS

#### Pengujian Goodness of Fit Model

Analisis PLS menggunakan Goodness of Fit, Hasil Outer model, dan hasil inner Model. Goodness of Fit model yang terdapat dalam PLS merupakan nilai predictive relevance ( $Q^2$ ). Dapat dihitung dalam

nilai  $Q^2$  yang didasarkan nilai  $R^2$ . Dari hasil pengujian goodness of fit. 1. pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh  $R^2$  sebesar 0.466 atau 46.6% hal ini mengindikasikan sebesar 46.6%. Yang artinya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perencanaan SDM (X1) dan kompetensi (X2). 2. pengukuran variabel kompetensi (X2) diperoleh  $R^2$  sebesar 0.601 atau 60.1%. Yang mengindikasikan sebesar 60.1%. Yang artinya kompetensi (X2) dipengaruhi oleh perencanaan SDM (X1). Dengan demikian nilai predictive relevance ( $Q^2$ ) diperoleh sebagai berikut:  
 $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$   
 $Q^2 = 1 - (1 - 0.466)(1 - 0.601)$   
 $Q^2 = 0.786$

### Hasil Outer Model

Nilai *outer loading* dinyatakan signifikan saat mengukur variabel laten. Dan jika nilai T-statistic lebih besar 1.96% dan nilai P-value lebih kecil 0.05.

### 1. Outer model pada Variabel Perencanaan SDM (X1)

Tabel 4. Hasil Outer Model pada Variabel Perencanaan SDM

Indicator	Outer loading	T-statistik	P-value	Ket.
X1-10	0.849	4.231	0.000	Signifikan
X1-11	0.806	2.941	0.003	Signifikan
X1-12	0.830	2.452	0.015	Signifikan
X1-2	0.804	2.906	0.004	Signifikan
X1-3	0.823	2.587	0.010	Signifikan
X1-4	0.726	2.617	0.009	Signifikan
X1-5	0.744	3.279	0.001	Signifikan
X1-6	0.883	3.324	0.001	Signifikan
X1-7	0.774	3.100	0.002	Signifikan
X1-9	0.736	3.015	0.003	Signifikan

### 2. Outer model pada variabel kompetensi

Tabel 5. Hasil Outer Model pada Variabel Kompetensi

Indicator	Outer loading	T-statistik	P-value	Ket.
X2-2	0.845	3.413	0.001	Signifikan
X2-4	0.903	3.235	0.001	Signifikan
X2-5	0.898	3.744	0.000	Signifikan

### 3. Outer Model pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Outer Model pada Variabel Kinerja Karyawan

Indicator	Outer loading	T-statistik	P-value	Ket.
Y2	0.885	3.374	0.001	Signifikan
Y3	0.875	3.003	0.003	Signifikan
Y4	0.789	3.192	0.002	Signifikan
Y5	0.863	3.457	0.001	Signifikan
Y6	0.827	3.596	0.000	Signifikan

### Hasil Inner Model

**Pengujian inner model atau structural.** Struktural model pada dasarnya adalah untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan dengan nilai *T-statistic* dan *P-value* pada masing-masing jalur yang berpengaruh secara parsial. Pengaruh langsung adalah pengaruh yang diukur langsung dari satu variabel ke variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Dalam Inner Model

Pengaruh Langsung	Inner Weight	T-Statistic	P-value	Kes.
Perencanaan SDM (X1) terhadap Kompetensi (X2)	0.907	3.974	0.000	Signifikan
Perencanaan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.601	1.455	0.146	Tidak Signifikan
Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.283	1.079	0.281	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka di peroleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi (X2) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara perencanaan SDM (X1) terhadap Kompetensi (X2) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.907 dengan *T-statistik* sebesar 3.974 dan *P-value* sebesar 0,000 karena nilai *T-statistic* lebih besar dari  $> 1.96$  dan *P-value* lebih kecil dari  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Perencanaan SDM (X1) terhadap Kompetensi (X2). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin dipersepsikan tinggi Perencanaan SDM (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kompetensi (X2). Hal menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara Perencanaan SDM terhadap Kompetensi.
2. perencanaan SDM (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara perencanaan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.601 dengan

*T-statistik sebesar 1.455 dan P-value sebesar 0.146 karena nilai T-statistic lebih kecil dari < 1.96 dan P-value lebih besar dari > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara Perencanaan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin dipersepsikan tinggi Perencanaan SDM (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).*

3. Kompetensi (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0,283 dengan *T-statistik sebesar 1.079 dan P-value 0.281* karena nilai *T-statistic lebih kecil dari < 1.96 dan P-value lebih besar dari > 0.05* maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positive. Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin dipersepsikan tinggi Kompetensi (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja karyawan (Y).

### **Pembahasan**

Dari hasil pengujian diketahui bahwa, pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kompetensi yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positive dan signifikan pada PT. Manado Mitra Mandiri. Dilihat dari hasil analisis variabel menunjukkan bahwa Perencanaan SDM dan Kompetensi memiliki nilai statistic lebih besar dari 1.96 dan lebih kecil dari 0.05. Pada Perencanaan SDM yang mendapatkan presentase terbesar menganggap sangat setuju adalah indikator Kompensasi yakni tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan gaji yang di dapat. Sedangkan kompetensi yang mendapat presentase terbesar adalah indikator Keterampilan dimana, responden yang bekerja harus memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja. Karena itu, variabel perencanaan SDM dan kompetensi pada PT. Manado Mitra Mandiri memiliki hubungan secara signifikan.

Telah dilakukan pengujian bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Namun, terdapat pengaruh langsung antara Perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan bertanda positif mengindikasikan bahwa keduanya mempunyai hubungan positive Pada PT. Manado

Mitra Mandiri dimana setiap indikator-indikator yang ada didalam perencanaan SDM adalah point pokok yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Presentase terbesar dalam kinerja karyawan adalah indikator Kualitas dimana responden yang bekerja harus memiliki kerapian, kebersihan dan keteraturan dalam bekerja. Akan tetapi, pada Perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan meskipun mempunyai pengaruh positif.

Dalam pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Namun terdapat pengaruh langsung antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan bertanda positif mengindikasikan bahwa keduanya mempunyai hubungan positif Pada PT. Manado Mitra Mandiri dimana setiap indikator-indikator yang ada didalam perencanaan SDM adalah point pokok yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, pada Kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan meskipun mempunyai pengaruh positif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Kompetensi dikarenakan nilai dari perencanaan SDM lebih besar dan nilai kompetensi lebih kecil sehingga memenuhi dan juga dinyatakan positif karena nilai dari indikator variabel valid. PT. Manado Mitra Mandiri sangat memperhatikan perencanaan sdm dan kompetensi.

Dimana perencanaan SDM merupakan proses perencanaan sistematis untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan, dalam tujuan usaha untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Dan dengan upaya seperti itu perlu adanya kompetensi yang mana merupakan suatu keterampilan kerja yang dimiliki setiap orang yang meliputi unsur pengetahuan, dan juga sikap kerja sesuai dengan standar juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat; (2) Perencanaan SDM berpengaruh positive tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan pada nilai Perencanaan SDM lebih kecil dan nilai Kinerja Karyawan lebih besar, yang artinya nilai dari kedua variabel tersebut tidak memenuhi, namun dinyatakan positif karena nilai dari indikator variabel valid. Hal ini juga menunjukkan proses Perencanaan SDM hanya berperan sedikit dalam peningkatan Kinerja Karyawan yang berarti hanya beberapa

indicator saja yang termasuk dalam point penting peningkatan kinerja karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri; (3) Kompetensi berpengaruh positive tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai Kompetensi lebih kecil dan nilai Kinerja Karyawan lebih besar, yang artinya nilai dari kedua variabel tersebut tidak memenuhi, namun dinyatakan positif karena nilai dari indikator variabel valid. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan hanya berperan sedikit dimana hanya beberapa indicator saja yang termasuk dalam point penting terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Manado Mitra Mandiri.

### Referensi

- Fahmi, I. 2010. Manajemen Kinerja. Bandung. Alfabeta.
- Kenelak, D., Areros, W. A., dan Rumawas. W. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Papua Cabang Wamena. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(76): 6-11.
- Kelejan, R. A. Lengkong, V. P. K., dan Tawas, H. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4): 1918-1927.
- Lailatus, S. Malang. Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika dan Komputer*, 7(2):1-10.
- Laloan, E. O. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Jurnal Productivity*, 1(1): 1-5.
- Pio, R. J, Nirman, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*, 10(1): 22-60.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Kepel.
- Pio, R. J. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Karir. *Prosiding Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora*, hal: 207-215.
- Poppy, N. D. 2020. Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Insight Talenta*. <https://www.talenta.com>.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen Widya Cipta*, 2(1): 40-46.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. 2011. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikat ISO-9000 di Provinsi Sulut. *jurnal Aplikasi Bisnis*. 9(4): 1132-1143.
- Rumawas, W. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4 (2), 2016.
- Sutanto, E. M., dan Ratna, A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1): 56 - 70