

ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN JNE KARAWANG

Helma Laila Putri¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.helmaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Article History

Received : 19-06-2023

Revised : 19-06-2023

Accepted : 20-06-2023

Kata Kunci: JNE Karawang; Kompetensi; Sumber Daya Manusia

Keywords: Competence, Human Resources, JNE Karawang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yakni knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives pada karyawan JNE Karawang. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi knowledge memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Kompetensi skills memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompetensi self-concept memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Kompetensi traits memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Kompetensi motives memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa secara bersama-sama yakni knowledge, skills, self-concept, traits, dan motives pada karyawan JNE Karawang.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze human resource competencies, namely knowledge, skills, self-concept, traits, and motives for JNE Karawang employees. Based on the results of the research, it partially shows that: 1) Knowledge competence has a significant influence on employee performance; 2) Competency skills have a significant influence on employee performance; 3) Self-concept competence has a significant influence on employee performance; 4) Competency traits have a significant influence on employee performance; 5) Competency motives have a significant influence on employee performance. Simultaneously that together namely knowledge, skills, self-concept, traits, and motives of JNE Karawang employees.

PENDAHULUAN

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) didirikan oleh Bapak H. Soeprapto, pada tahun 1990. PT. Jalur Nugraha Ekakurir memulai kegiatan usahanya berpusat pada kegiatan kebapeanan atau impor kirim barang atau dokumen serta pengantarnya dari luar negeri ke Indonesia, Lingkup bisnis yang di jalani oleh PT. JNE EXPRESS adalah pengiriman (*courier*), penyimpanan dan pendistribusian (*logistic dan distribution*), transportasi (*moving, trucking, air sea cargo*), kepabean (*custom clereance*), penjemputan bandara (*escort service*), pengiriman uang (*money transfer*).

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam berbagai aspek. Dengan mengetahui tingkat kompetensi seseorang, dapat membantu perusahaan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja yang mungkin dapat dicapai orang tersebut. Pemahaman akan kompetensi karyawan sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan *training* dan pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya.

Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Kadek Desiana Wati dkk : 2019).

Indikator Kompetensi Karyawan mengacu paparan Wibowo (2022) terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
2. *Skills* (Keterampilan)
3. *Self-Concept* (Konsep Diri)
4. *Traits* (Watak)
5. *Motives* (Motivasi)

Masalah sumber daya manusia (karyawan) menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik . dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya. Seperti

yang diungkapkan oleh Spencer (Moeheriono, 2014) bahwa kompetensi karyawan terdiri dari *Knowledge* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Self Concept* (Konsep Diri), *Traits* (Watak/Karakteristik Pribadi), dan *Motives* (Motif). Semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan di bidang tersebut.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya baik itu faktor yang berasal dari dalam maupun luar.

Perhatian organisasi pada sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat. Hasibuan menjelaskan bahwa, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan tidaklah mudah karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Kompetensi karyawan memiliki peranan penting karena menunjukkan potensi sumber daya manusia tersebut dalam kegiatan operasional perusahaan dan membantu perusahaan membentuk daya saing yang kuat. Menurut Abdullah, Komponen yang membentuk kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Memiliki keterampilan berarti keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.

3. Konsep diri adalah sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai- nilai dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya

4. Ciri diri adalah karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.

Karakter bawaan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kompetensi orang tersebut. Karakteristik ini merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respons terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespons rangsangan, dan informasi.

5. Motif adalah sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan.

Dengan adanya motif untuk mencapai sesuatu akan mendorong orang tersebut untuk berusaha meningkatkan potensi dirinya.

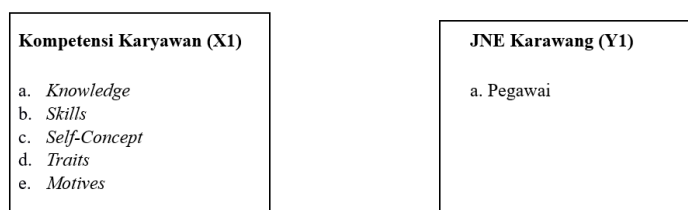
Banyak masalah internal yang dihasilkan sendiri oleh perusahaan dan sebenarnya ada dalam kendali organisasi perusahaan. Masalah ini biasanya berhubungan dengan lemahnya kompetensi sumberdaya manusia, sehingga masalah kompetensi sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor terbesar dibalik banyaknya kegagalan perusahaan. Permasalahan yang terjadi di lapangan dewasa ini adalah pada perusahaan kontraktor kecil, dimana pengelolaan sumberdaya manusianya (tenaga kerja) pada umumnya kurang baik sehingga sering kali proses dan hasil akhir dari pelaksanaan proyek dapat menyimpang dari apa yang telah direncanakan semula. Untuk dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, maka peran tenaga kerja adalah sangat penting. Dengan mengetahui faktor-faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja, maka upaya peningkatan kualitas tenaga kerja perusahaan secara bertahap dan terus menerus dapat dilakukan sesuai dengan skala prioritas pengembangan perusahaan, sehingga misi dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan memperdayakan sumber daya manusia yang kompeten, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji Analisis Kompetensi Karyawan JNE Karawang.

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Di dalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian.

Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2017: 92). Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman- pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu "Analisis Kompetensi Karyawan JNE Karawang".



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Proporsi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proporsi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hubungan *Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hubungan *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hubungan *Self-concept* Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hubungan *Traits* Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Hubungan *Motives* Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis korelasional yaitu mengkaji hubungan antar variabel. Penelitian ini menekankan pada upaya memberikan bukti empiris dan mendiskripsikan atau memberikan gambaran yang jelas tentang *knowledge*, *skills*, *self-concept*, *traits*, dan *motives* mempengaruhi kinerja karyawan pada JNE Karawang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE Karawang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan JNE Karawang yaitu sebanyak 40 orang.

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, sumber primer penelitian ini adalah informan yang diwawancarai. Jenis data yang diperoleh dari wawancara tersebut dinamakan data primer. Sumber sekunder penelitian ini berupa buku-buku teoritis yang dipakai sebagai penunjang penelitian. Jenis data yang diperoleh merupakan data sekunder.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, berdasarkan masalah yang akan diteliti .

Sangadji dan Sopiha mengutip teori Miles dan Huberman bahwa tahap analisis dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman dalam Sangadji dan Sopiha menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi, Miles dan Huberman (dalam Sangadji dan Sopiha) kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan

3. Penarikan Kesimpulan

Sangadji dan Sopiha menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari konfigurasi utuh. Verifikasi mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah karyawan perusahaan tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya seperti kasir yang sebelumnya merupakan seorang pengajar. Berdasarkan teori yang penulis gunakan dimana komponen yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan (informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi), Keterampilan (kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu), konsep diri (sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang), ciri diri (karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap

sesuatu), dan motif (sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan).

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan pada bulan April 2023. Setelah itu data direduksi dengan merangkum inti hasil wawancara. Selanjutnya, hasil reduksi tersebut disusun ke dalam tabel-tabel sebagai langkah kedua dari tahap analisa data yaitu penyajian data. Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, penulis memperoleh temuan tentang kompetensi karyawan JNE Karawang yaitu ada beberapa karyawan yang belum menguasai pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya dikarenakan tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga kurang mendukung pekerjaannya dan belum dapat menerapkannya dengan efektif dalam pekerjaan. Akan tetapi, sebagian besar karyawan mampu menerapkan pengetahuan mereka dengan efektif ke dalam implementasi pekerjaan. Kemampuan penyelesaian masalah yang dimiliki oleh kepala divisi tergolong baik. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah berkaitan dengan pekerjaan. Ada karyawan yang mau berusaha belajar hal yang tidak mereka mengerti.

Pembahasan

1. Pengaruh *Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa *knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan JNE Karawang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *knowledge* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *knowledge* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat. Pengetahuan juga mencerminkan kemampuan karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Pengetahuan sangatlah menentukan berhasil tidaknya pekerjaan yang berarti akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2014) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa *skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *skills* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di JNE Karawang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *skills* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *skills* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan memiliki keahlian tertentu dalam

melaksanakan pekerjaan yang dihadapi dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandou, dkk (2016) menyimpulkan bahwa *skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self-Concept* Terhadap Kinerja Karyawan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-concept* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-concept* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di JNE Karawang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Adanya konsep diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan. Apabila perusahaan dipersepsi secara positif, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya terhadap wibawa perusahaan sehingga karyawan berperilaku sesuai aturan yang ada. Perasaan terhadap diri sendiri yang positif disertai penerimaan diri, akan membuat perkembangan individu dalam dunia kerja menjadi optimal melalui pengenalan tahap-tahap perkembangan dengan pemahaman yang cerdas, pengambilan keputusan yang matang, dan pengaturan diri yang bertanggung-jawab. Hal ini didukung juga oleh hasil penelitian Nisak dan Martono (2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja. Pengaruh positif ini tampak pada pengembangan pegawai melalui *training*, adanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta instruksi kerja yang diberikan, adanya kerja sama yang baik, pengawasan dari pimpinan, dan rasa empati yang tinggi antar pegawai dalam bekerja.

4. Pengaruh *Traits* Terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa *traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *traits* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di JNE Karawang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *traits* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah *traits* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi *traits* akan memiliki kontrol diri dalam bekerja, memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan dan tabah dalam menghadapi masalah. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Callista (2016) menyimpulkan bahwa *traits* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan.

5. Pengaruh *Motives* Terhadap Kinerja Karyawan

Motives berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *motives* merupakan salah faktor yang mampu

mempengaruhi kinerja karyawan di JNE Karawang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Seperti teori yang diungkapkan oleh Martin (2002) bahwa kompetensi *motives* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi *motives* dalam diri karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk memiliki dorongan berprestasi dalam bekerja, rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup serta karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Hasil ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka data ditarik kesimpulan tentang kompetensi karyawan JNE Karawang dengan meninjau beberapa komponen yaitu *knowledge*, bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya dikarenakan tidak memiliki pengalaman maupun latar belakang yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga kurang mendukung pekerjaannya dan belum dapat menerapkannya dengan efektif dalam pekerjaan. Meninjau komponen *Skills*, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang kurang baik dalam pelaksanaan kerja. Meninjau komponen *Self-Concept*, dapat disimpulkan bahwa karyawan-karyawan perusahaan memiliki nilai positif antara lain niat berusaha mempelajari hal yang tidak dimengerti, selalu mematuhi instruksi atasan, dan mampu menentukan prioritas mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi, ada sejumlah karyawan yang pasif dan harus diberi arahan. Meninjau komponen *Traits*, dapat disimpulkan bahwa ada sejumlah karyawan yang memiliki pengendalian emosi yang kurang baik dan juga tidak memiliki inisiatif dalam penyelesaian masalah berkaitan dengan pekerjaan. Meninjau komponen *Motives*, dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan memiliki tanggung jawab yang baik karena mereka memiliki motivasi mencapai prestasi yang baik, namun sebagian besar karyawan tidak berusaha mengejar prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2014, p. 52.
- Blanchard, P. Nick James W. Thacker. 2004. *Effective Training: System, Strategy and Practices, 2nd edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Callista, Natasha. 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2, tahun 2016*
- Darso. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. *Tesis. Prodi Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Economic Education Analysis Journal Vol. 5 No. 3 Tahun 2016 p-ISSN 2252-6544*
- Rakhmat, J. 2000. *Psikologi komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, H. M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016, p. 10.
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi.2013, p. 219.
- Kandou, dkk. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Slutgo Kantor Pusat di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 16 No. 01 Hal 147-158 Tahun 2016*
- Lisa, L. Wijaya, I., Chandra, W., Ivone, I., Sutarno. (2019, Juli). Penerapan Komunikasi Pada PT. Sancho Mitra Sejahtera. In *Jurnal Ilmiah Kohesi (Vol.3, No. 3)*
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martin. 2002. *Competence System*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nisak, Fahrudin dan Martono, S. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.2017, p. 199.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.2017, p. 273.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.2008, p. 218219.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Yati. 2014. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Bantul Yogyakarta). *Jurnal AKMENIKA Vol. 12, No. 2 Bulan Oktober Tahun 2015 ISSN: 1978-1679*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang–Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 1999 tentang *Jasa Kontruksi*. Jakarta: Mansesnag
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Dinamika Lubsindo Utama Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1)*.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2017, p.339. [6] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2016, p. 14 [7] Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. 2017, p. 203.

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.