
**Pengaruh Pemanfaatan *Rod Visual Management System (Rvms)* Dan
Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan
Pada PT Shimano Batam**

Tukino

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) the effect of Visual Rod Utilization Management System (RVMS) of the Employee Efficiency in PT Shimano Batam partially; (2) Effect on Employee Competency partially Employee Efficiency; (3) Effect of Utilization Rod Visual Management System (RVMS), and Competencies Employee to Employee efficiency simultaneously. Rod Visual Management System (RVMS) is an information system that is used to present information to support operations, management, and decision-making in an Employee organisasi. Kompetensi a framework that guide everyday behavior in making decisions for employees and directing the actions of employees to achieve organizational goals. Decision-making (decision making) is the process of identifying problems and opportunities and then memecahkannya. This study includes quantitative. The population in this study were employees of PT Shimano Batam. Research sampling technique using a Likert scale technique. In the research paradigms are thought to influence utilization Rod Visual Management System (RVMS), and Competencies Employee to Employee Efficiency.

Keywords : *Rod Visual Management System (RVMS), Effect on Employee Competency and Competencies Employee to Employee Efficiency.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin dinamis dan inovatif dimana kemajuan teknologi telah semakin canggih, maka kebutuhan manusia untuk saling berkomunikasi dan mendapatkan informasi semakin berkembang pesat. Perkembangan ini disebabkan karena bertambah rumitnya berbagai masalah yang harus dihadapi oleh manusia dan harus diselesaikan dalam waktu cepat dan singkat. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan para penyedia jasa layanan untuk selalu senantiasa mengantisipasi keinginan dan kebutuhan masyarakat terhadap informasi yang menjadi komoditas penting bagi masyarakat.

Ali dan Wangdra (2010:8), menyimpulkan bahwa Sistem (*system*) adalah kumpulan dari sub-sub sistem, elemen-elemen, prosedur-prosedur, yang saling berintergrasi untuk mencapai tujuan tertentu, seperti informasi, target atau goal. Ali

dan Wangdra (2010: 10), menyimpulkan bahwa Informasi (*information*) adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi sipenerima dan mempunyai nilai yang nyata atau dapat dirasakan manfaatnya dalam keputusan-keputusan yang akan datang. Menurut Ali dan Wangdra (2010: 13) menyimpulkan bahwa Sistem Informasi (*Information System*) merupakan suatu kumpulan dari komponen-komponen dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi. Dalam hal ini, hanya merupakan salah satu komponen dalam perusahaan. Komponen-komponen lainnya adalah prosedur, Kompetensi Karyawan, sumber daya manusia, produk, pengguna rekaman dan sebagainya. Keandalan suatu Sistem Informasi yang berguna (akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan, dan sebagainya) untuk lembaga bersangkutan.

Sistem informasi dapat juga dikatakan sebagai suatu totalitas terpadu terdiri dari prosedur, tenaga pengelola (*brainware*), perangkat lunak (*software*), perangkat keras (*hardware*), pangkalan data (*database*), perangkat telekomunikasi (*telecommunication*) yang saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka menyediakan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan. Sistem informasi yaitu suatu sistem yang menyediakan informasi untuk manajemen dalam mengambil keputusan dan juga untuk menjalankan operasional perusahaan, di mana sistem tersebut merupakan kombinasi dari orang-orang, teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang terorganisasi. Biasanya suatu perusahaan atau badan usaha menyediakan semacam informasi yang berguna bagi manajemen.

Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan kompetensi karyawan/staff. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, semakin meningkatkan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013: 53) menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaannya/tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggungjawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan member motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.

Menurut Syamsi (2004:4) Efisiensi adalah usaha mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang tersedia

(material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, didalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bias berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara factor-faktor tujuan, alat, tenaga dan waktu. Prosedur hendaknya didasarkan pada karakteristik (ciri) organisasi yang bersangkutan. Karakteristik organisasi itu berkaitan erat dengan keadaan organisasi yang bersangkutan seperti fasilitas fisik, personalia, keuangan, sifat pekerjaan, serta sasaran yang akan dicapai. Dengan demikian, suatu prosedur mengenai pelaksanaan pekerjaan yang sama itu cocok untuk instansi yang satu, belum tentu cocok untuk instansi yang lain kalau karakteristik instansinya berlainan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam suatu prosedur selain dihitung waktu pengerjaan masing-masing. Juga diperhitungkan kesinambungan yang tepat antara langkah yang satu dengan langkah berikutnya.

Selain itu, suatu prosedur mempunyai ciri yang bersifat stabil di satu pihak, dan fleksibel di lain pihak. Ini kelihatannya saling bertentangan. Yang dimaksudkan disini adalah sebagian dari langkah yang bagaimanapun harus diikuti sepenuhnya. Akan tetapi ada juga sebagian kecil langkah yang bias luwes cara penerapannya dengan melihat situasi dan kondisinya. Secara umum dikatakan, bahwa sasaran yang stabil (tidak berubah) akan menjadikan menjadikan prosedur yang stabil juga. Sebaliknya apabila sasarannya berubah maka prosedur pelaksanaannya juga akan ikut berubah. Perubahan sasaran itu dapat disebabkan perkembangannya organisasi dan dapat juga organisasinya belum mantap. Namun, sebaliknya dijaga keseimbangan antara stabilitas dan fleksibilitas dalam penerapan prosedurnya.

Yusritha Labudo, Tahun 2013, Jurnal Efisiensi Kerja, Volume 1, No 3, Produktivitas didefinisikan Handoko (2011: 218) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan” Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut: “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya jumlah dan waktu kerja, mutu dan efisiensi dan efektivitas. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan Kompensasi. Hilangnya disiplin dan kompensasi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan

seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Seperti kita ketahui, pada umumnya kita harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi *intern* perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari.

Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi. Dalam efisiensi kerja ini dapat kita lihat bagaimana *System Informasi Rod Visual Management System (RVMS)* berjalan diantara kinerja karyawan di PT Shimano. *System Informasi Rod Visual Management System (RVMS)* di PT Shimano sangat membantu dalam karyawan bekerja di samping menambah pengetahuan dan dapat memberikan pengaruh positif bagi dunia kerja. Di dalam kinerja karyawan sangat memperhatikan dalam menggunakan *Rod Visual Management System (RVMS)* cara membuat *planning*, order barang, melihat barang, membuat *process card*, dll. Oleh karena itu *Rod Visual Management System (RVMS)* ini sangat menguntungkan bagi PT Shimano.

Berdasarkan penjabaran diatas maka **Rumusan Masalah** adalah Seberapa besar Pengaruh Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT Shimano Batam **baik secara pasrsial maupun secara simultan**. **Tujuan penelitian** adalah Untuk mengetahui Pengaruh Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT Shimano Batam. **baik secara pasrsial maupun secara simultan**.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan referensi sebagai pelengkap penelitian atau studi terdahulu khususnya yang berkaitan dengan studi

mengenai Pengaruh Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT Shimano Batam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT Shimano Batam untuk melihat lebih dalam faktor-faktor yang berpengaruh pada Efisiensi Kerja Karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Pemanfaatan *Rod Visual Management System*

Sistem *Rod Visual Management System* (RVMS) PT Shimano Batam memberikan peningkatan layanan informasi dengan menggunakan teknologi sistem informasi yang memberikan keuntungan baik bagi perusahaan yang dalam penelitian ini adalah PT Shimano Batam. Winarno (2006: 1-3), menyimpulkan bahwa *System* adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berfungsi menerima *input* (masukan), mengolah *input*, dan menghasilkan *output* (keluaran), *input* dan *output* berasal dari luar *System* tersebut berada. Oleh karenanya, *System* akan berinteraksi dengan lingkungannya. Sistem yang mampu berinteraksi dengan lingkungannya dan mampu bertahan lama. Sistem yang tidak cepat berinteraksi dengan lingkungannya tidak akan bertahan lama.

Winarno (2006: 1.6) menyimpulkan bahwa informasi adalah data yang sudah diolah sehingga berguna untuk pembuatan keputusan. Sistem *Rod Visual Management System* (RVMS) PT Shimano Batam memberikan peningkatan layanan informasi dengan menggunakan teknologi sistem informasi yang memberikan keuntungan baik bagi perusahaan yang dalam penelitian ini adalah PT Shimano Batam.

Jogiyanto (2007: 59) menyimpulkan bahwa Sistem informasi (*Information System*) merupakan suatu tipe khusus dari *System* kerja yang fungsi internalnya terbatas pada pemrosesan informasi dengan melakukan enam tipe operasi: menangkap (*copyring*), mentransmisikan (*transmitting*), menyimpan (*storing*), mengambil (*rectrieving*), memanipulasi (*memanipulating*), dan menampilkan (*displaying*) informasi.

Winarno (2006: 1.6), menyimpulkan bahwa informasi adalah data yang sudah diolah sehingga berguna untuk pembuatan keputusan. Informasi bagi setiap elemen akan berbeda satu sama lain sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Sumber informasi adalah berasal dari data-data yang dikumpulkan. Data merupakan nilai, keadaan dan sifat yang berdiri sendiri lepas dari konteks manapun dan manfaatnya akan dirasakan sekarang dan masa yang akan datang. komponen pembentuk sistem tersebut mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Sistem informasi juga dapat diartikan sebagai satu kesatuan data olahan

yang terintegrasi dan saling melengkapi yang menghasilkan output baik dalam bentuk gambar, suara maupun tulisan.

Winarno (2006: 1.7), menyimpulkan bahwa berpendapat bahwa data yang akurat, bila diproses akan menghasilkan informasi yang akurat, informasi adalah data yang sudah diolah sehingga berguna untuk membuat keputusan. Indikator dari Informasi yang baik dijelaskan dibawah ini:

1. Akurat

Menggambarkan kondisi objek yang sesungguhnya, Semakin akurat suatu informasi yang disediakan atau dibutuhkan, maka semakin bermanfaat bagi semua pengguna informasi tersebut lebih-lebih bagi para pengambil keputusan.

2. Tepat waktu

Informasi harus tersedia sebelum keputusan dibuat. Ketepatan adalah kegiatan menyajikan informasi pada saat transaksi terjadi atau pada saat informasi tersebut dibutuhkan, sehingga mampu menutup peluang bagi pesaing untuk mengambil keputusan yang baik dan lebih cepat. Jadi tepat waktu digunakan untuk menghasilkan informasi yang terbaru (*up to date*) yang dibutuhkan oleh pengguna.

3. Lengkap

Mencakup semua yang dibutuhkan oleh pembuat keputusan. Lengkap dalam hal inihanya menyangkup hal yang dibutuhkan saja.

4. Terpercaya

Isi informasi harus dapat dipercaya (*reliable*). Informasi harus dapat dipercaya agar informasi yang disajikan tidak keliru dan dapat digunakan sesuai kebutuhan tanpa rasa khawatir tentang kebenaran informasi tersebut.

5. Terverifikasi

Dapat dilacak ke sumber aslinya (*veriflable*). Informasi haruslah dapat dilacak ke sumber aslinya untuk memeriksa kebenaran informasi yang diperolehnya.

6. Mudah dipahami

Informasi harus siap dipahami oleh pembacanya. Informasi yang disajikan haruslah mudah dipahami karena pemakai informasi hanya memerlukan kesimpulan dari informasi yang diberikan.

7. Mudah diperoleh

Informasi yang sulit diperoleh bisa tidak berguna. Jika informasi sulit dipahami otomatis pemakai merasa kurang puas karena pemakai harus bersusah payah mencari informasi, oleh sebab itu informasi harus mudah diperoleh.

B. Kompetensi Karyawan

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang

yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka.

Seiring dengan perusahaan memenuhi kebutuhan produk dan jasa para pelanggannya. Perusahaan tersebut akan berusaha untuk mendapat keunggulan diatas para pesaingnya. Mereka dapat mencapai keunggulan ini dengan memberikan produk dan jasa pada harga yang lebih rendah, memberikan produk dan jasa dengan kualitas kualitas yang lebih tinggi, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus dari segmen-segmen pasar tertentu. Satu hal yang tidak selalu terlihat jelas adalah adanya fakta bahwa sebuah perusahaan juga akan dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui penggunaan sumber daya virtualnya. Menurut Wibowo, 2011 dalam Syamsir (2007: 53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaannya/ tugas. Beberapa orang mungkin tidak menyadari dan mengetahui tentang skill atau kemampuan yang mereka miliki, hal itu disebabkan karena tidak adanya keinginan atau belum adanya kesempatan untuk bisa menunjukkan atau mengexplor apa yang mereka punya.

Oleh sebab itu diperlukan beberapa kompetensi atau uji kemampuan agar bisa mengetahui tingkat kemampuan tentang skills yang dimiliki oleh seseorang. Biasanya hal tersebut digunakan pada saat-saat yang diperlukan ketika akan mengadakan atau mencari beberapa orang yang memiliki skills pada bidang tertentu, seperti ketika akan merekrut karyawan atau mencari seseorang untuk ditempatkan pada profesi yang sedang dibutuhkan. Pengembangan kompetensi dan skills biasanya dibutuhkan pada instansi ataupun lembaga-lembaga terkait untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh calon atau karyawan yang mereka punya.

Hal ini tentunya akan mempunyai pengaruh yang cukup baik dan signifikan untuk mengembangkan usaha dan juga keuntungan yang akan didapat, mengapa demikian? Karena dengan mengikutsertakan karyawan dalam pengembangan kompetensi dan juga skill, maka secara tidak langsung perusahaan tersebut sudah membantu karyawan untuk bisa memaksimalkan kembali kemampuan yang dipunya terutama pada bidang marketing. Karena marketing mempunyai peran yang cukup penting untuk memperkenalkan, mempromosikan bahkan memberikan penawaran

terhadap produk ataupun jasa yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk menentukan peserta atau karyawan yang akan diikuti sertakan dalam pengembangan kompetensi dan skil yang akan diadakan, baiknya pihak perusahaan mengadakan beberapa seleksi agar bisa menentukan siapa saja yang berhak mendapatkan kesempatan tersebut lebih dulu.

Hal ini diperlukan mengingat dalam sebuah perusahaan atau instansi tentunya mempunyai jumlah karyawan yang tidak sedikit, sehingga mungkin saja tidak semua karyawan akan diikuti sertakan dalam program tersebut. Untuk memudahkan hal tersebut maka ada baiknya jika perusahaan memberikan beberapa syarat dan juga menyeleksi para karyawan sesuai dengan kebutuhan tersebut. Ini akan menghindari adanya kesenjangan social bagi mereka yang menginginkan hal yang sama namun belum atau tidak memiliki kesempatan yang sama. Dalam mengadakan program pengembangan kompetensi dan juga skills ada baiknya perusahaan tersebut menggunakan jasa atau bantuan dari lembaga terkait mengenai hal tersebut, sehingga hasil yang didapat bisa sesuai dengan harapan. Ini juga bisa menghindari kecurangan terhadap oknum tertentu yang ingin menempuh cara instan agar bisa mendapatkan posisi atau jabatan strategis dengan cara yang tidak seharusnya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan juga adalah tentang sportifitas yang harus tetap dijadikan acuan dalam melaksanakan kompetensi tersebut, layaknya mengikuti suatu lomba atau pertandingan yang akan memperebutkan sebuah trofi yang berharga. Dalam melakukan pemilihan terhadap lembaga pelatihan yang ingin anda gunakan, baiknya anda bisa menggunakan beberapa media untuk mencari informasi mengenai lembaga yang sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut. Anda juga bisa mencari beberapa referensi dan juga rekomendasi dari orang-orang yang telah menggunakan lembaga pendidikan atau pelatihan tersebut, jasa mereka dan mendapat pengajar yang sesuai. Jika beberapa hal seperti tersebut diatas sudah anda lakukan sebaik mungkin untuk melakukan kerja, ada baiknya untuk melakukan review ulang kembali, apakah lembaga pendidikan yang anda pilih telah bisa memberikan pelatihan yang baik untuk para peserta, baik dari segi materi, penyampaian dan juga interaksi yang dilakukan pengajar untuk para peserta. Training identik dengan suatu pelajaran yang cukup membosankan, hal tersebut biasanya terjadi karena pengajar tidak memperhatikan bagaimana membangun suasana yang baik, hangat atau tidak bisa mencairkan suasana yang sedang berlangsung.

Istilah Kompetensi menurut *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be*

suitable". Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai *literature*.

Menurut Moeheriono (2009: 4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*. Adapun makna yang terkandung dari definisi kompetensi ini adalah:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Ruky (2006: 29) mengutip pendapat Spencer dan Spencer dari kelompok konsultan Hay & Mac Ber bahwa kompetensi adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia). *The Jakarta Consulting Group* (Susanto, 2006: 31) memberikan batasan bahwa kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi, dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, perilaku utama agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Pendekatan ini dilihat dari sudut pandang individual.

Sementara itu, dalam Keputusan Kepala Badan KeKaryawanan Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2005 ditentukan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Karyawan Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Karyawan Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Menurut Boyatzis, kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan sedangkan Woodruffe, membedakan *Competence* dan *Competency*, *Competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul sedangkan *Competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan, sehingga tugas dan jabatan dilakukan secara profesional, efektif dan efisien (Departemen Kesehatan, 2008). Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mendukung standar kompetensi adalah:

- 1) Pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja.
- 2) Kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda.
- 3) Standar kompetensi tidak berarti bila hanya terdiri dari kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan saja, tetapi dilandasi pula dengan bagaimana dan mengapa tugas itu dikerjakan.

Dengan demikian standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, yang didukung sikap kerja dan penerapannya sesuai unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Konsep kompetensi diterapkan dalam berbagai aspek dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Awalnya kompetensi dimanfaatkan dalam bidang pelatihan dan pengembangan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitmen and Selection*) dan sistem remunerasi (*Competency Based Payment*). Kemudian terakhir kompetensi diintegrasikan ke dalam konsep *Competency Based Human Resource Management* (Ruky, 2005: 51).

Melalui konsep ini kompetensi Karyawan akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (*core competencies*) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi Karyawan, sehingga arah kebijakan pengembangan Karyawan dapat ditentukan.

Berbagai perusahaan besar di dunia menggunakan konsep kompetensi (Ruky, 2005: 51) dengan alasan sebagai berikut:

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

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Kompetensi adalah rumusan kewenangan berdasarkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diakui secara resmi oleh lembaga yang berwenang, yang ditinjau secara berkala. Standar kompetensi adalah bakuan kemampuan minimal. Bakuan tersebut memuat pernyataan yang menguraikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki saat bekerja serta penerapannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan lapangan pekerjaan (Ruky, 2005: 51).

Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Standar Kompetensi adalah pernyataan mengenai pelaksanaan tugas atau pekerjaan di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil :

- 1) Apa yang diharapkan dapat dilakukan oleh pekerja
- 2) Tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan dari pekerja.
- 3) Bagaimana menilai bahwa kemampuan pekerja telah berada pada tingkat yang diharapkan dengan dikuasanya kompetensi oleh seseorang, maka orang tersebut mampu:
 - a. Mengerjakan suatu tugas/pekerjaan.
 - b. Mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan.
 - c. Menyelesaikan masalah yang ada dan apa yang harus dilakukan, bilamana terjadi sesuatu keadaan yang berbeda dengan rencana semula.
 - d. Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

Raymond J. Stone (2005: 32) menyimpulkan bahwa *competency profiling is a job analysis method that focuses on the skills and behaviours needed to successfully perform a job* (suatu metode analisis jabatan yang menitikberatkan pada

keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik). Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya. Kompetensi dasar untuk Jabatan Ka. Bid., Ka. Sub. Bag., Ka. Bag. Sei., Ka. UPT dan Staf terdiri atas lima kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas.

Kompetensi dasar, oleh Ruky (2005: 51) disebut kompetensi inti (*core competencies*) yaitu kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi. Contoh kelompok *core competency* seperti: terfokus pada pelanggan, kesadaran bisnis, manajemen perubahan, orientasi pada prestasi/output, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, mengembangkan orang lain, berpikir analitis, dan pemecahan masalah. Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam Keputusan Kepala Badan KeKaryawanan Negara Nomor 46A Tahun 2005 ditentukan bahwa kompetensi bidang dipilih dari 33 (tiga puluh tiga) kompetensi yang tersedia dalam kamus kompetensi jabatan sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan jumlah antara lima sampai dengan sepuluh kompetensi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu organisasinya.

Ruky (2005: 51), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *Administrator Networking*. Disamping pengetahuan dan kemampuan Karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap dan perilaku Karyawan. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang Karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila Karyawan mempunyai sifat mendukung

pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menurut (Rosidah, 2009: 11) Kompetensi dapat dijelaskan sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

Agar organisasi dengan mudah mencapai tujuannya, maka diperlukan kompetensi pemimpin dan kompetensi karyawan/staff. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, semakin meningkatkan budaya organisasi. Menurut Syamsir dalam Wibowo, 2011 dalam Syamsir (2007: 53), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaannya/ tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggungjawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan member motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Komponen kompetensi *motives* dan *traits* disebut *hidden competency* karena sulit untuk dikembangkan dan sulit mengukurnya. Komponen kompetensi *knowledge* dan *skills* disebut *visible competency* yang cenderung terlihat, mudah dikembangkan dan mudah mengukurnya. Sedangkan komponen kompetensi *self concept* berada di antara kedua kriteria kompetensi tersebut. Menurut Ruky (2005: 52) *competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Dari lima komponen kompetensi di atas, dapat dilihat bahwa Watson Wyatt menggunakan istilah *knowledges*, *skills*, dan *attitudes* atau KSA untuk konsep kompetensi. Pada umumnya perusahaan-perusahaan besar di Indonesia mengadopsi KSA ini dalam usaha mereka menerapkan konsep kompetensi diperusahaannya. Untuk beberapa kalangan mengartikan kompetensi hanya mencakup karakter dan perilaku yang dapat diamati. Pada dasarnya, kompetensi ditentukan dari sikap. Ada perdebatan mengenai kenapa kompetensi didasarkan pada perilaku, yaitu selain sulit untuk mengukurnya tetapi juga karena adanya perbedaan pengertian bahwa kompetensi diperlukan seseorang untuk dapat menunjukkan perilaku yang baik, bukan untuk melihat kenapa mereka melakukannya.

Keahlian atau *Skill* adalah suatu kemampuan yang dimiliki untuk dapat mengerjakan atau menggunakan alat, sehingga dapat bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan. Keahlian dapat diartikan sebagai kemudahan dalam mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat sehingga orang yang demikian disebut sebagai ahli. Haryanto (2010: 29) membedakan teknologi dengan kerampilan, kecakapan atau kepandaian (*skill*). Menurut Haryanto (2010: 29) bahwa definisi teknologi dan keahlian untuk konteks Jepang mempunyai hubungan yang erat, sehingga antara teknologi dan keahlian bukanlah dua hal yang sama sekali terpisah, tetapi berhubungan sangat erat.

Competency skill dan *knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

Kompetensi bidang atau *specific job competencies* (Ruky, 2005: 52) merupakan karakteristik pribadi yang spesifik dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan serta pengetahuan dan keterampilan yang relevan yang lebih bersifat teknis. Seseorang yang tidak berhasil melaksanakan tugas pekerjaan, bukanlah berarti ia tidak memiliki kompetensi, tetapi mungkin saja karena yang bersangkutan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sering kita jumpai di lingkungan instansi pemerintah bahwa seorang Karyawan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan persyaratan kompetensi minimal yang dituntut oleh jabatannya. Pada hakikatnya tidak ada orang atau PNS yang sama sekali tidak memiliki kompetensi.

Kesesuaian antara persyaratan jabatan dengan pemegang jabatan sangat signifikan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja PNS yang bersangkutan. Untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian (*matching*) antara

kompetensi jabatan dengan kompetensi individu (pemegang jabatan), dilakukan melalui proses pengukuran kompetensi. Pengukuran kompetensi adalah proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan atau pemegang jabatan (Keputusan Kepala BKN Nomor 46A Tahun 2005).

Pengukuran kompetensi ini bertujuan untuk memperoleh data atau informasi yang dapat dijadikan bukti yang menunjukkan apakah pemegang jabatan memenuhi atau tidak memenuhi kompetensi minimal yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas jabatannya.

Keberhasilan menyesuaikan atau menyelaraskan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi Karyawan atau pemegang jabatan tergantung pada faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pengukuran kompetensi individu yang akurat
2. Model kompetensi jabatan
3. Metode pengukuran kompetensi

Pengukuran kompetensi dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Menurut Spencer & Spencer metode pengukuran meliputi *Behavioral Event Interviews (BEI)*, *Tests*, *Assessment Centers*, Biodata, dan *Ratings*.

Menurut Kusumastuti (2004: 32) terdapat beberapa metode dan alat ukur yang digunakan dalam pengukuran kompetensi seperti Referensi dari professional. Assessment Center, Psikotes, Graphology/Astrology, Wawancara Perilaku (*Behavioral Event Interview/Competency Based Interview*), *Self Assessment*, Panel, Penilaian 360, Kuesioner Ordinal/Likert, dan Biodata (*Life History Assessment*) Diantara metode dan alat ukur tersebut *Assessment Center* merupakan metode yang terjamin dari segi objektivitas, validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya metode Wawancara Perilaku (*Competency Based Interview*) dan Kuesioner.

Beberapa cara untuk melihat kompetensi sebagai karakteristik utama yang diperlukan oleh seorang untuk menghasilkan kinerja yang superior dalam pekerjaannya. pengertian kompetensi mencakup beberapa aspek dimensi seperti berikut (Rosidah, 2009: 11):

1. *Motives*,
Yaitu konsistensi berpikir mengenai sesuatu yang diinginkan atau dikehendaki oleh seseorang, sehingga menyebabkan suatu kejadian. Motif tingkah laku seperti mengendalikan, mengarahkan, membimbing, memilih untuk menghadapi kejadian atau tujuan tertentu.
2. *Traits and Attitude*,
Yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap informasi atau situasi tertentu.

3. *Self-Concept*,
Yaitu sikap, nilai, atau imaginasi seseorang.
4. *Knowledge*,
Informasi seseorang dalam lingkup tertentu. Komponen kompetensi ini sangat kompleks. Nilai dari *knowledge test*, sering gagal untuk memprediksi kinerja karena terjadi kegagalan dalam mengukur pengetahuan dan kemampuan sesungguhnya yang diperlakukan dalam pekerjaan.
5. *Skills or Behaviour*,
Yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas fisik atau mental tertentu.

C. Efisiensi Kerja Karyawan

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2011: 8) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Menurut wibowo (2011: 8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Syamsi (2004: 4) Efisiensi adalah usaha mencapai prestasi yang sebesar-besarnya dengan menggunakan kemungkinan-kemungkinan yang tersedia (material, mesin, dan manusia) dalam tempo yang sependek-pendeknya, didalam keadaan yang nyata (sepanjang keadaan itu bisa berubah) tanpa mengganggu keseimbangan antara faktor-faktor tujuan, alat, tenaga dan waktu. Menurut Wibowo (2011: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Zuliyanti (2005: 26) Efektivitas kerja terdiri dari kata efektivitas dan kerja. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja, menurut Zuliyanti (2005: 26), yaitu:

1) Karakteristik Organisasi.

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

- 2) Karakteristik Lingkungan.
Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.
- 3) Karakteristik Pekerja.
Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.
- 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen.
Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggung jawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

Menurut Wibowo (2011: 8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Indikator dari kinerja karyawan yang baik dijelaskan dibawah ini:

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana
Alat atau sasaran merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

6) Peluang

Merupakan pekerja yang mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan Indikator untuk mengukur Efektivitas Kerja menurut Zuliyanti (2005: 29) meliputi:

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Zuliyanti yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu Zuliyanti (2005: 29). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

3) Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi Zuliyanti (2005: 30). Menurut Zuliyanti (2005: 30) kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Kerangka berpikir penelitian akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi penelitian ini. Dalam penelitian ini diawali dengan munculnya suatu

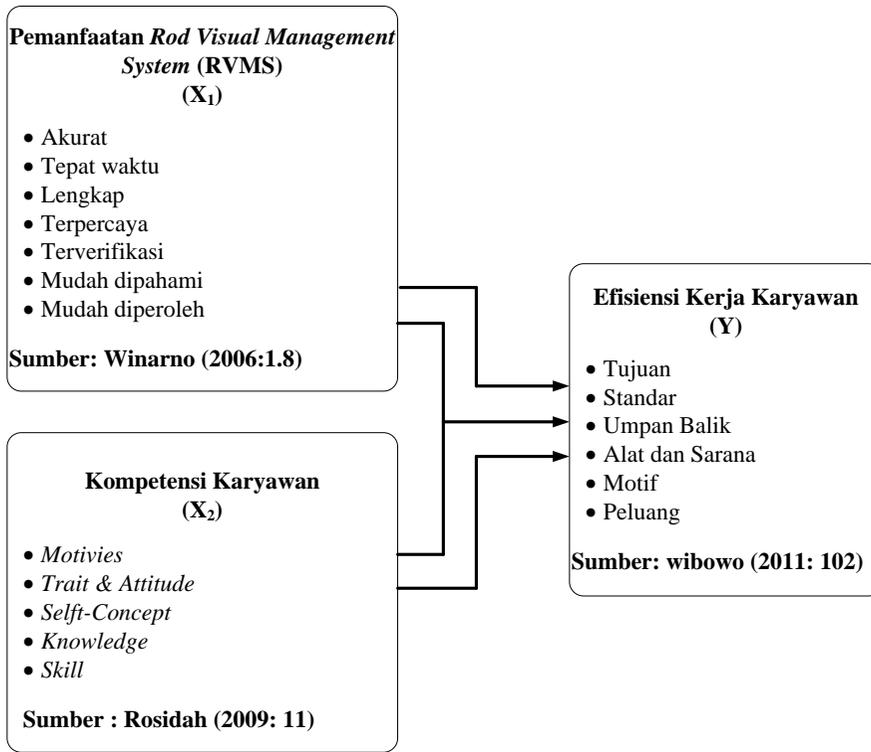
fenomena yaitu mengenai layanan ataupun fasilitas berbasis sistem informasi yang ditawarkan oleh PT Shimano Batam yang antara lain adalah Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) yang dalam penelitian ini adalah sebagai variable independen (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2) dan Efisiensi Kerja Karyawan (Y).

Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) (X_1) Menurut Winarno (2006: 1.3), *System* adalah sekumpulan komponen yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berfungsi menerima *input* (masukan), mengolah *input*, dan menghasilkan *output* (keluaran), *input* dan *output* berasal dari luar *System* tersebut berada. Mengenai *Sistem Komputerisasi Administrasi* dapat dijelaskan dengan indikator-indikatornya sebagai berikut: 1). Akurat; 2). Tepat waktu; 3). Lengkap; 4). Terpercaya; 5). Terverifikasi; 6). Mudah dipahami; dan 7). Mudah diperoleh.

Kompetensi Karyawan (X_2) adalah mengukur sejauh mana Kompetensi Karyawan pada PT Shimano Batam, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja organisasi / individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien dan terkontrol yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian misi dan visi organisasi. Mengenai Kompetensi Karyawan dapat dijelaskan dengan indikator-indikatornya sebagai berikut: 1). *Motivies*, 2). *Trait & Attitude*, 3). *Self-Concept*, 4). *Knowledge*, and 5). *Skill*.

Selain itu, Efisiensi Kerja Karyawan (Y), Menurut Wibowo (2011: 8) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Adapun indikator-indikator dari Efisiensi Kerja Karyawan jasa antara lain adalah: 1). Tujuan; 2). Standar; 3). Umpan Balik; 4). Alat dan Sarana; 5). Kompetensi; 6). Motif; dan 7). Peluang

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada PT Shimano Batam. Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti menyusun bagan alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



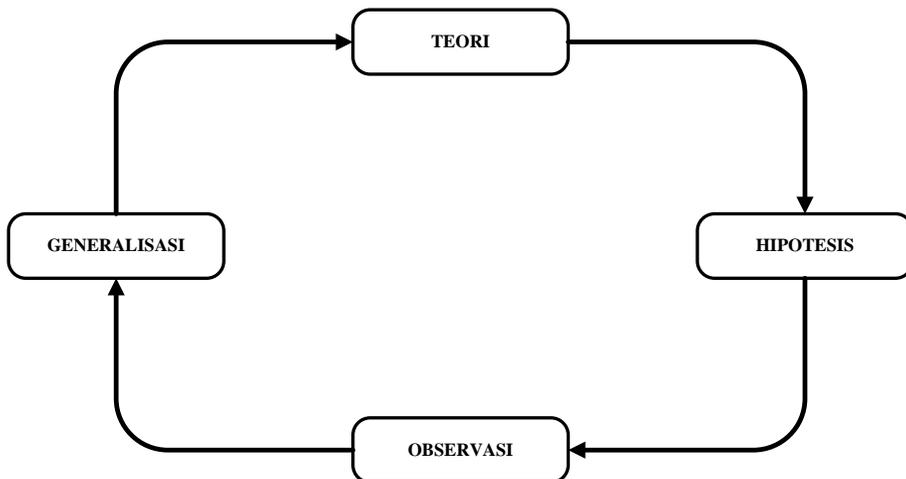
Gambar 1. Kerangka berfikir penelitian

Dari kerangka berfikir maka **Hipotesisnya** adalah bahwa Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam **baik secara parsial maupun secara simultan**.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Nanang Martono (2010: 131) desain penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggambarkan sebuah desain adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Desain penelitian
Sumber: Nanang Martono (2010: 43)

Menurut Nanang Martono (2010: 43) bahwa kita dapat memulai sebuah penelitian dari sudut manapun, akan tetapi alur ceritanya mengikuti skema yang ada. Dapat dijelaskan mengenai gambar 3.1. Desain penelitian, peneliti memulai penelitian ini berawal mencari suatu teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)*, Kompetensi Karyawan dan Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam.

Eksplanasi (*explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)*, Kompetensi Karyawan dan Efisiensi Kerja Karyawan melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada PT Shimano Batam.

Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* terhadap Efisiensi Kerja Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* dan Kompetensi Karyawan sebagai variabel

independen terhadap Efisiensi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2013: 142).

Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif atau kausalitas. Populasinya berjumlah 2,509 Orang dengan sampel 345 orang. Objek Penelitian PT Shimano Batam dengan unit analisis Pegawai PT Shimano Batam. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT Shimano Batam. Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

Uji Validitas

Uji kualitas data (*instrumen*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/peryataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya (Wibowo, 2012: 25). Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:36), jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan dan dianggap valid. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumusan yang di gunakan untuk mengukur validitas adalah *person correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 1. Person Correlation

Keterangan:

- r_{xy} = skor korelasi
- N = banyaknya sampel
- X = skor item pertanyaan
- Y = skor total item

Hasil uji validitas butir soal masing-masing variabel dinyatakan bahwa, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig = 0,05) maka butir soal pernyataan tersebut dikatakan valid (wibowo, 2012: 37).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2013: 268). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_{i^2}}{\sigma_t^2} \right\} \quad \text{Rumus 2. Cronbach Alpha}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen (koefisien *alpha cronbach*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_{i^2} = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Penelitian ini menggunakan pengukuran one shot dengan bantuan SPSS 20 untuk mengukur *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2013: 184). Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu *Rod Visual Management System (RVMS)* (X_1), *Kompetensi Karyawan* (X_2) mempengaruhi (secara signifikan) variabel terikat, yaitu *Efisiensi Kerja Karyawan* (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi berganda, yaitu suatu Metode yang memperlihatkan hubungan antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dengan beberapa variabel bebas (*independent variables*). Metode analisis yang digunakan adalah persamaan **Regrersi Linear Berganda** $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$.

Keterangan:

Y = Efisiensi Kerja Karyawan

A = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = *Rod Visual Management System (RVMS)*

- X₂ = Kompetensi Karyawan
- e = *Error/ epsilon* (faktor lain yang mempengaruhi)

Uji R dan R² (Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel tidak bebas/terikat (wibowo, 2012: 135). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada varian dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independen (Sugiono, 2013: 191).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R₂). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}} \quad \text{Rumus 3. Korelasi Ganda (untuk uji R)}$$

Keterangan:

- R_{YX₁X₂} = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{YX₁} = Korelasi product moment antara X1 dengan Y
- r_{YX₂} = Korelasi product moment antara X2 dengan Y
- r_{X₁X₂} = Korelasi product moment antara X1 dengan X2

Dari hasil uji R maka R₂ adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,00	Sangat kuat
-------------	-------------

Sumber: Sugiono (2013: 184)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji uji-F dengan rumus (Sugiono, 2013: 129) adalah:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 4. Uji F}$$

Keterangan:

F_h = besarnya Fhitung

n = jumlah sampel

K = jumlah variable independen

R^2 = koefisien determinasi

Dengan formasi hipotesis H_0 dan H_1 :

H_0 : Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam (Y).

H_1 : Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam (Y).

Harga F_{hitung} dibandingkan dengan harga F_{tabel} dengan dk pembilang = k = 3 dan dk penyebut = (n - k) = 345 - 3 = 158, dengan taraf kesalahan ($\alpha = 5\%$) maka $F_{tabel} = 3.05$ (lihat tabel distribusi F). Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (Sugiono, 2013: 192) atau dilihat

dari tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (sugiyono, 2013: 192).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerima atau penolakan hipotesis.

Langkah-langkah pengujiannya adalah menentukan formasi H_0 dan H_1 yaitu: $H_1: \beta \neq 0$, berarti Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan (Y). $H_1: \beta \neq 0$, berarti Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan (Y).

Level of Significant sampel 345 orang, $\alpha = 5\%$ uji dua pihak dan dk (derajat kebebasan) = $n - 3$ penerimaan atau penolakan hipotesis.

(derajat kebebasan) = $n - 3$, maka $t_{tabel} = 1,65$ (lihat pada tabel distribusi t) dengan menentukan kriteria pengujian yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

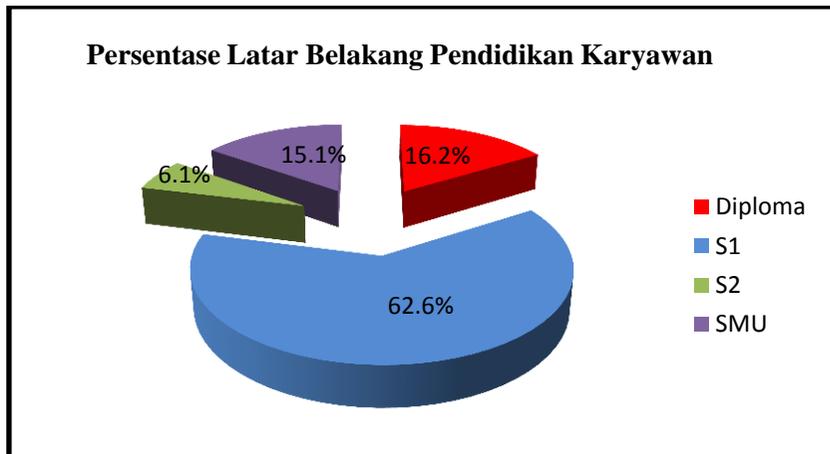
Rancangan Hipotesis adalah Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Shimano Batam.

- H_0 = Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* dan Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Shimano Batam.
- H_1 = Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Shimano Batam.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Latar Belakang Pendidikan

Hasil analisis Responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada chart dibawah ini. Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar dibawah ini:

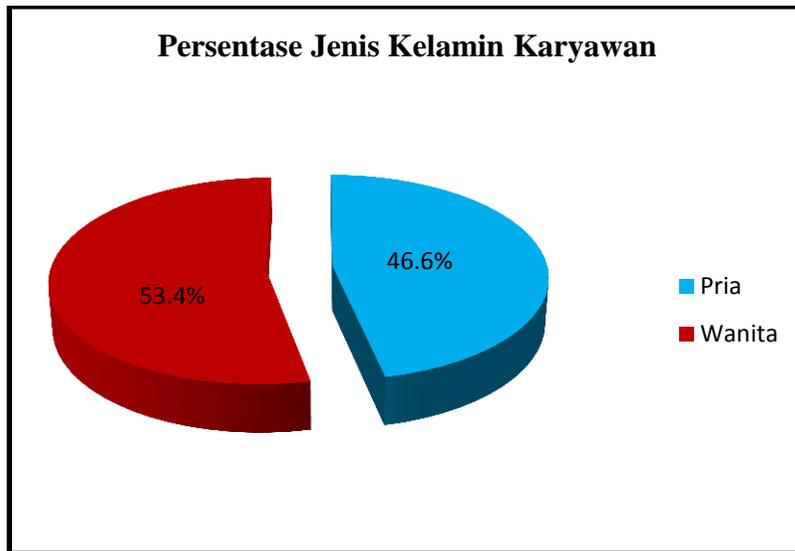


Gambar 3. Persentase Latar Belakang Pendidikan Karyawan

Berdasarkan Gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 345 Responden, jumlah Responden yang tingkat pendidikan Diploma berjumlah 56 Karyawan dengan persentase 16.2%, yang tingkat pendidikan S1 berjumlah 216 Karyawan dengan persentase 62.6%, yang tingkat pendidikan S2 berjumlah 21 Karyawan dengan persentase 6.1%, dan yang tingkat pendidikan SMU berjumlah 52 Karyawan dengan persentase 15.1%. Dengan demikian, mayoritas Pendidikan Responden dalam penelitian ini berjumlah 216 Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan PT Shimano Batam tingkat pendidikannya S1.

Data Jenis Kelamin Karyawan

Hasil analisis Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada chart dibawah ini. Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar dibawah ini:

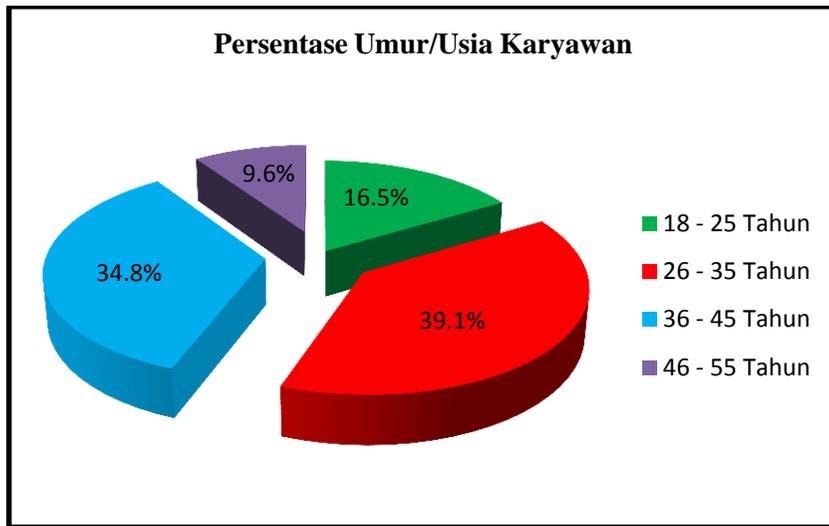


Gambar 4. Persentase Jenis Kelamin Karyawan

Berdasarkan Gambar 4 diatas, dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 345 Responden, jumlah Responden Wanita sebanyak 182 orang dengan pesentase 53.4% dan jumlah Responden Pria sebanyak 163 orang dengan pesentase 46.6%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden Wanita lebih besar dibanding dengan Responden Pria.

Data Umur/Usia Karyawan

Berdasarkan umur Karyawan, Responden yang berhasil diikut sertakan dalam penelitian ini yang dimana tidak ada umur Karyawan yang diatas 55 tahun. Hal ini dikarenakan PT Shimano Batam membutuhkan Karyawan yang berumur produktif. Dari gambar 4.3 menunjukkan umur produktiflah yag mendominasi Karyawan di PT Shimano Batam yaitu 26 - 35 tahun (39.1%) dan menyusul Karyawan yang berumur 36 - 45 tahun (34.8%).



Gambar 5. Persentase Umur/Usia Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.026	.701		7.169	.000
X1	.442	.044	.608	10.097	.000
X3	.206	.053	.234	3.881	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di proses dengan SPSS 20

Sesuai dari hasil penelitian pada Tabel 2 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 5.026 + 0.442.X_1 + 0.206.X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap 1 skor Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi Efisiensi Kerja Karyawan sebesar **0.442 (44.20%)**, dan setiap 1 skor Kompetensi Karyawan bertambah maka akan mempengaruhi Efisiensi Kerja Karyawan sebesar **0.206 (20.60%)**, selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain..

Hasil Uji R dan R Square

Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk melihat sampai sejauh mana model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Diartikan juga sebagai ukuran ketepatan / kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil observasi. Nilai ini juga merupakan besaran proporsi dari keragaman Y yang diterangkan oleh model regresi untuk mengukur besar sumbangan dari variable bebas X terhadap keragaman variable tidak bebas Y.

Tabel 3. Hasil Uji R dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.665	2.159

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di proses dengan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 3. dapat disimpulkan bahwa: R Square = **0,667** artinya Pemanfaatan *Rod Visual Management System* (RVMS) dan Kompetensi Karyawan berpengaruh sebesar **66,70%** terhadap Efisiensi Kerja Karyawan, sedangkan **33,30%** dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. **R = 0,817** korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersamaan dengan Y adalah **0,817**.

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat penulis simpulkan kedalam overall penelitian, variabel yang berhubungan secara parsial dan secara simultan seperti Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Standardized)	T / F Value	Keterangan
1	Pemanfaatan <i>Rod Visual Management System</i> (RVMS) berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara parsial	0,442 $R^2 = 0,667$	$T_{hitung} = 10.097 > T_{tabel} = 1.64932$	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara parsial	0,206 $R^2 = 0,667$	$T_{hitung} = 3.881 > T_{tabel} = 1.64932$	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)

3	Pemanfaatan <i>Rod Visual Management System (RVMS)</i> , dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja Karyawan secara simultan	$5,026$ $R^2 = 0,667$	$F_{hitung} =$ $342.788 > F_{tabel}$ $= 3.02$	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)
---	--	-----------------------	---	-----------------------------------

Hasil Penelitian adalah bahwa Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan, Kompetensi Karyawan secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam. Pemanfaatan *Rod Visual Management System (RVMS)* , Kompetensi Karyawan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam.

V. SIMPULAN

Penelitian ini ingin menguji Pemanfaatan *Rod Visual Management System* dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan *Rod Visual Management System* berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam. Artinya semakin canggih dan maksimal pemanfaatan *Rod Visual Management System* perusahaan maka akan semakin baik Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam.
2. Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam. Artinya semakin bermanfaat Kompetensi Karyawan bagi karyawan maka akan semakin baik Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam.
3. Pemanfaatan *Rod Visual Management System* dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan pada PT Shimano Batam. Artinya semakin maksimal pemanfaatan *Rod Visual Management System* pada perusahaan dan semakin bermanfaat Kompetensi Karyawan bagi karyawan maka semakin meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan yang akan memberikan keuntungan bagi PT Shimano Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hapzi dan Wangdra, Tonny. (2010). Sistem informasi Bisnis “SI-Bis”. Cetakan Pertama. Baduose Medika.
- Jogiyanto, (2007). Manajemen Kinerja. Penerbit PT Raja Grafindo persada. Jakarta.
- Martono, Nanang. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi). Jakarta: Preneda Media Group.
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ruky. (2006). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Rosidah. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Susanto, Azhar , (2006). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggar Jaya.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif kualitatif Dan R & D, cetakan kesembilan belas. Bandung: Alfa Beta.
- Syamsi, (2004). Efisiensi. Sistem dan Prosedur Kerja. Penerbit PT BumiAksara. Jakarta.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, Syamsir, (2007). Organisasi dan Manajemen. Penerbit Afabeta, Bandung.
- Winanti, (2011). Jurnal Kompetensi Karyawan: Pengaruh Kompetensi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 7 (2): 1-19.
- Wing, Wahyu, Winarno. (2006). Sistem Informasi Akuntansi, UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Zuliyanti, Sri. (2005). Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT Tri Cahya Purnama.