

ANALISIS KOMPETENSI SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA *FRANCHISE MIXUE* DI KECAMATAN KLARI

Erika Noviana Fairus¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

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

Article History

Received : 13-06-2023

Revised : 18-06-2023

Accepted : 19-06-2023

Kata Kunci: Kinerja; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Mixue

Keywords: Competence of Human Resources; Mixue; Performance

ABSTRAK

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yakni *knowledge*, *skills*, *self-concept*, *traits*, dan *motives* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari. 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* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari.

ABSTRACT

Human resource competence is the ability and characteristics possessed by a person in the form of knowledge, skills, and behavioral attitudes needed in carrying out his duties in his work environment. The purpose of this study was to analyze human resource competencies, namely knowledge, skills, self-concept, traits, and motives that influence employee performance at the Franchise Mixue in Klari District. 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 knowledge, skills, self-concept, traits, and motives influence employee performance at the Franchise Mixue in Klari District.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian semakin meningkat setelah menurunnya angka Covid-19 ini yang mempengaruhi pesaingan yang ada di Indonesia. Hal ini juga mengikuti pertumbuhan dan pendirian gerai mixue yang makin meningkat bahkan sampe terkenal dikalangan masyarakat sehingga masyarakat ramai-ramai mengunjungi gerai mixue dimanapun mixeu berada.

Mixue mulai memasuki wilayah Indonesia sejak tahun 2020, gerai tersebut menyajikan berbagai menu minuman dan juga *ice cream*. Banyaknya masyarakat yang tertarik pada produk mixue terutama peneliti yang mengambil judul tentang produk tersebut sampai detik ini gerai mixue masih ramai bahkan menjadi viral di kalangan masyarakat luas. Adanya konten di aplikasi tiktok yang paling digandrungi oleh masyarakat dan konten tersebut membuat masyarakat penasaran dan berbondong-bondong menelisik lebih jauh terkait asal usul produk mixue.

Mixue merupakan merek franchise yang sudah dikenal dan memiliki reputasi yang baik di pasar. Merek yang kuat dan terkenal cenderung menarik pelanggan dengan lebih mudah, karena masyarakat sudah akrab dengan mixue dan memiliki kepercayaan terhadap kualitas produk atau layanan yang ditawarkan sampe detik ini gerai mixeu sudah banyak cabang dimana-mana.

Melihat fenomena meningkatnya bisnis yang sedang berkembang pesat, bisnis makanan yang booming bahkan banyak disukai oleh semua kalangan, Mixue *Ice Cream and Tea* merupakan merek *ice cream* yang memiliki inovasi baru yang berbeda dengan penjual *ice cream* lainnya. Mixue *Ice Cream and Tea* memberikan kesan yang menarik dengan keunggulan baik merek maupun mascot yang dimiliki Mixue *Ice Cream and Tea* dengan karakternya boneka Xuewang maupun citra merek yang dibangunnya melalui salah satu produk best seller yaitu *Boba Sundae dan Ice Cream cone* yang membuat konsumen tertarik akan merek Mixue *Ice Cream and Tea* tersebut. Pesaingan yang ketat tidak membuat goyah bisnis Mixue *Ice Cream and Tea* oleh pesaing yang sudah berdiri sejak lama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yakni *knowledge, skills, self-concept, traits*, dan *motives* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari.

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 Sumber Daya Manusia 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)

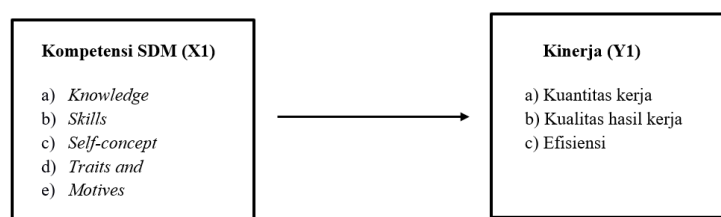
Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam 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.

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 SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixue Di Kecamatan Klari".



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi 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 Franchise Mixue di Kecamatan Klari.

Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari sampai bulan Mei. Lokasi penelitian di Jln Raya Kosambi, Pancawati, Kec Klari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mixue Kecamatan Klari berjumlah 7 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 Mixue Kecamatan Klari yaitu sebanyak 7 orang.

Teknik Pengumpulan Data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan (*field research*) yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

Mixue sendiri merupakan suatu merek minuman yang telah memiliki banyak cabang di beberapa negara termasuk Indonesia. Minuman yang memiliki varian teh, susu dan eskrim ini memang sudah dikenal luas oleh masyarakat terutama masyarakat Indonesia. Merek minuman asal China ini didirikan oleh seorang pemuda bernama Zhang Hongchao, ia mendirikan kedai es krim ini pertama kali di Distrik Zhengzhou, Provinsi Henan.

Awalnya Mixue *Ice Cream & Tea* merupakan bisnis *bubble tea* di Zhengzhou, namun Zhang Hongcho memindahkannya dengan alasan memilih kota yang lebih banyak penduduk dan lebih luas, namun Zhang Hongcho pernah mengalami kerugian dan bangkrut, pada 2006 menemukan bahan baku yang lebih murah kemudian Zhang Hongcho bangkit dan bisa sukses sampai saat ini.

Mixue ice cream & tea Klari ini berlokasi di Jln Raya Kosambi, Pancawati, Kec Klari.. Outlet mixue ice cream & tea memiliki lokasi yang cukup strategis dan tempat yang nyaman untuk menikmati *ice cream*. *Ice cream* cukup terkenal dikalangan masyarakat karena dengan harga Rp 8000 sudah bisa menikmati *ice cream* dengan kerupuk yang berbentuk *cone* yang cukup enak dan bisa meningkatkan mood ada tiga varian yaitu *coffe*, *strawberry* dan juga *vanilla*. Ada berbagai varian yang ada di outlet ini bukan hanya ice cream diantaranya adalah *Mocha Milshake*, *Lemon Coffe*, *Brown Sugar Pearl Milk Tea*, *Fresh Squeezed Lemonade*, dll.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Mixue di Kecamatan Klari tahun 2023 dengan jumlah 7 sampel (responden). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan jenis sampling insidental. Sampling insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau spontanitas, artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik yaitu karyawan Mixue di Kecamatan Klari, maka orang tersebut digunakan sebagai sampel atau responden.

Untuk deskripsi responden dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixue Di Kecamatan Klari” ini melihat dari beberapa segi yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

b. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan teori yang penulis gunakan di mana 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 Franchise Mixue di Kecamatan Klari 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

Hubungan *Knowledge* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan penelitian kepada pegawai Mixue ketika melakukan penelitian menunjukkan bahwa *knowledge* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan Franchise Mixue di Kecamatan Klari. Berkaitan dengan kompetensi yang meliputi *knowledge*, 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 (2020) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi *knowledge* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.62). Dalam mempertahankan kompetensi *knowledge*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan mempunyai pengalaman yang mampu menunjang pekerjaan, karyawan memiliki pengetahuan yang memadai atas pekerjaan yang dihadapi dan karyawan mempunyai informasi yang memadai mengenai sistem dan prosedur kerja yang diberlakukan perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *knowledge*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *knowledge* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan *Skills* Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya peneliti juga menayakan hal yang sama mengenai materi wawancara kepada pegawai Mixue. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *skills* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan Franchise Mixue di Kecamatan Klari. 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 (2019) menyimpulkan bahwa *skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun kompetensi *skills* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *skills* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *skills* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.62). Dalam mempertahankan kompetensi *skills*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, karyawan memiliki keterampilan tertentu

dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja. Pelatihan ini dapat dilakukan oleh manajer perusahaan atau mengundang dari luar perusahaan. Selain itu juga dapat melakukan *coaching* agar karyawan dapat meningkatkan *skills*. *Coaching* dapat dilakukan di perusahaan dengan mengundang *coach* dari luar perusahaan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *skills*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *skills* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan *Self-concept* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari pemaparan hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwa *self-concept* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-concept* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari. 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 (2020) 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.

Dalam mempertahankan kompetensi *self-concept*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawan agar karyawan pantang menyerah bila menghadapi masalah di dalam pekerjaan, karyawan bekerja dengan rajin dan disiplin untuk dapat memberikan nilai bagi perusahaan, dan karyawan berusaha jujur dalam segala sesuatu yang dikerjakan. Secara keseluruhan karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk kategori *self-concept*. Itulah sebabnya manajer hendaknya lebih memfokuskan pada mempertahankan tiga item *self-concept* tersebut, agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

Hubungan *Traits* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari narasumber kedua dengan pegawai Mixue mengatakan bahwa *Traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise* Mixue di Kecamatan Klari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *traits* merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan *Franchise* Mixue di Kecamatan Klari. 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 (2021) menyimpulkan bahwa *traits* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki kompetensi *traits* yang sedang atau kepribadian kurang tangguh tersebut dapat dikarenakan kurang memiliki kontrol diri dalam bekerja, kurang memiliki kemampuan dalam menghadapi tekanan dan kurang tabah dalam menghadapi masalah. Hal-hal tersebut terjadi dimungkinkan karena karyawan, terutama karyawan laki-laki merasa memiliki beban tanggung jawab yang relatif besar dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan keluarga dan di sisi lain memiliki kemampuan yang terbatas dalam mengatasinya. Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *traits* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *traits* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *traits* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Itulah sebabnya, kompetensi *traits* karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga akan meningkat, bukan hanya pada tingkat kinerja sedang tetapi sampai pada tingkat kinerja tinggi.

Kompetensi *traits* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena dapat digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2002, p.56). Manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu mengarahkan karyawan agar memiliki kemampuan mengontrol diri dalam bekerja sehari-hari, memiliki kemampuan perlawanan dalam menghadapi tekanan (*stress*) dan memiliki ketabahan dalam menghadapi masalah. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi *traits* yang sedang. Itulah sebabnya, manajer hendaknya lebih memfokuskan pada peningkatan tiga item *traits* tersebut agar kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Dalam meningkatkan *traits* bisa dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan dapat membuat poin-poin khusus berupa *punishment* yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan

aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan *gathering* yang dilakukan secara berkala.

Hubungan *Motives* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil wawancara diperoleh tentang motives berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motives merupakan salah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari. 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 (2019) 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 (2021) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Secara deskriptif dapat dikatakan bahwa kompetensi *motives* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa berdasarkan hasil regresi kompetensi *motives* terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi *motives* karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif karyawan harus diarahkan pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yaitu mempertinggi kinerja individu dan organisasional (Eugene McKenna & Beech, 2000. p.101). Itulah sebabnya, meskipun kompetensi *motives* sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi *motives* tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi *motives* karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000. p.52). Dalam mempertahankan kompetensi *motives*, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memotivasi karyawannya agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, karyawan memiliki dorongan rasa tanggung jawab kepada perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan nafkah hidup dan karyawan bersemangat dalam bekerja sehari-hari. Secara keseluruhan, karyawan dikategorikan memiliki kompetensi tinggi untuk item *motives*. Meskipun item *motives* sudah tinggi, tetapi perlu dipertahankan agar kinerja perusahaan akan terus meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM yang meliputi *knowledge*, *skills*, *self-concept*, *traits*, dan *motives* secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari.
2. Kompetensi SDM yang meliputi *knowledge*, *skills*, *self-concept*, *traits*, dan *motives* secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari.
 - a. *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari
 - b. *Skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari
 - c. *Self-concept* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari
 - d. *Traits* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari
 - e. *Motives* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari

Saran

Saran yang dapat diajukan kepada pimpinan *Franchise Mixue* di Kecamatan Klari agar dapat lebih berhasil di dunia bisnis pelayaran, yaitu:

1. Kinerja Karyawan yang sudah tinggi hendaknya dipertahankan, hal yang perlu dipertahankan yaitu dalam hal motivasi untuk maju, kualitas kerja yang tinggi, dan jarangnyanya karyawan yang absen. Selain itu, ada beberapa poin kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan dalam hal kehandalan melaksanakan tugas dan ketertiban masih berada pada kategori sedang dan belum mencapai kinerja yang tinggi. Adapun caranya yaitu meningkatkan karakteristik kompetensi yang meliputi *motives*, *traits*, *selfconcept*, *knowledge* dan *skills* serta memperhatikan variabel bebas lain di luar lima karakteristik tersebut karena terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Secara spesifik cara meningkatkan kompetensi *motives*, *traits*, *self-concept*, *knowledge* dan *skills*.
2. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu *motives* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang memadai dalam arti disesuaikan dengan tingkat perkembangan upah minimum dan memberikan pengarahan secara langsung agar karyawan memiliki dorongan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Pengarahan dilakukan pada pertemuan yang di adakan minimal dua minggu sekali dalam satu bulan. Pemberian pengarahan dapat dilakukan oleh manajer.

3. Mempertahankan kompetensi SDM yaitu *skills* dan *knowledge* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara berkala setiap semester sekali. Pelatihan dilakukan agar karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Instruktur pelatihan dapat berasal dari dalam perusahaan sendiri yaitu manajer atau mengundang tenaga ahli dari luar perusahaan.
4. Meningkatkan kompetensi SDM yaitu *traits* dan *self-concept* karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dalam mengontrol diri dengan cara memberikan bimbingan konseling yang dapat dilakukan oleh departemen HRD, selain itu dalam mengontrol diri karyawannya perusahaan membuat poin-poin khusus berupa *punishment* yang dapat dicantumkan dalam peraturan sehingga dapat ditaati oleh semua karyawan perusahaan. Dalam menghadapi stres, perusahaan dapat melakukan aktivitas rutin diluar masalah pekerjaan dengan cara melakukan *gathering* yang dilakukan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Callista, Natasha. 2016. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." *Agora* 4(2): 45–50.
- EKA WIJAYA, DENI WAHYU, dan Diah Ayu Septi Fauji. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1(2): 84–94.
- Han, Eunice S., dan Annie goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee. 2019. "Penilaian Kerja Pada Karyawan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Lubis, Indah Sari Liza. 2018. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Janeeta DKI Jaya Kota Medan." *Manajemen Dan Bisnis* 6(2): 1–13.
- Siti Nahdhiah, Eloh Bahiroh. 2022. "Cholissofi and Bahiroh" *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's)*, Vol 15, No. 1, Maret 2022, p31-46." 15(1): 31–46.
- Suparyanto dan Rosad (2015). 2020. "Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk." *Suparyanto dan Rosad (2015)*: 1–13. [http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf).
- Wati, Kadek Desiana. 2015. "Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah." <Http://Repository.Unpas.Ac.Id/> 1(1991): 14–66.