

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEMAMPUAN BERADAPTASI PADA PEGAWAI PERUM BULOG KANTOR CABANG CIREBON DAN INDRAMAYU

Luthfiyah Azizah Azmi¹, Asep Gunawan², Hevy Febriyansyah³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

Email : lazizahazmi@gmail.com¹, asep.gunawan@umc.ac.id², gmwiraangkasatc@gmail.com³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 8 Bulan : Agustus Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the effect of work competence on employee performance by the mediation of adaptability at Perum BULOG Cirebon and Indramayu Branch Offices. A quantitative approach was used with the simple linear regression methods, well as the Sobel test for mediation testing. The results of the study show that work competence has a positive and significant impact on employee performance.. Additionally, work competence also positively influences adaptability, which in turn significantly impacts employee performance. Adaptability was found to mediate the effect of work competence on performance, indicating that employees with high adaptability can optimize their competencies to achieve better performance. This finding contributes to the development of human resource management, particularly in improving performance through effective competency and adaptability development.</i></p>

Keywords: *Work Competence, Employee Performance, Adaptability*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kemampuan beradaptasi pada pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode regresi linear sederhana, serta uji Sobel untuk menguji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi kerja juga berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi, yang pada gilirannya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi terbukti memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dapat mengoptimalkan kompetensinya dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi dan adaptasi yang efektif.

Kata kunci: *Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan, Kemampuan Beradaptasi*

A. PENDAHULUAN

Pangan merupakan kebutuhan yang sangat vital bagi manusia dan menjadi fondasi utama dalam menjaga kelangsungan hidup serta stabilitas sosial dan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk menjamin ketersediaan, aksesibilitas, dan stabilitas harga bahan pokok bagi seluruh masyarakat. Dalam rangka

menjaga kestabilan pangan nasional, salah satu lembaga yang berperan penting adalah Perum BULOG, yang bertanggung jawab atas pengelolaan cadangan pangan nasional. Namun, untuk menjalankan tugas ini secara optimal, organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. SDM memegang peran penting dalam operasional perusahaan karena mereka menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi kerja merupakan aspek kunci yang mempengaruhi kualitas dan kinerja seorang karyawan. Di Indonesia, terutama dalam sektor pelayanan dan industri yang dinamis, karyawan sering dihadapkan pada perubahan sistem, tuntutan pasar, serta perkembangan teknologi yang pesat. Hal ini menuntut karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja. Penelitian oleh Aprilian et al (2024) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan adaptasi yang tinggi dapat memperkuat pengaruh tersebut. Penelitian ini menunjukkan pentingnya kombinasi antara kompetensi kerja dan kemampuan beradaptasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi bahwa di Perum BULOG Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu, terdapat masalah terkait dengan menurunnya kinerja pegawai. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kompetensi kerja dengan tugas yang diberikan, akibat rotasi jabatan yang tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan keahlian karyawan. Selain itu, kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, seperti perpindahan tugas dan tantangan baru, juga belum optimal, yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan.

Penelitian ini dibatasi pada pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu. Variabel yang diteliti meliputi kompetensi kerja, kemampuan beradaptasi, dan kinerja pegawai. Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kemampuan beradaptasi memediasi pengaruh tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kemampuan beradaptasi karyawan, apakah kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah kemampuan beradaptasi memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kemampuan beradaptasi karyawan, mengetahui pengaruh kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui peran mediasi kemampuan beradaptasi dalam pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pentingnya kompetensi kerja dan kemampuan beradaptasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Perum BULOG dalam merancang sistem rotasi jabatan yang mempertimbangkan kompetensi dan kemampuan adaptasi karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami pentingnya adaptasi dalam menghadapi dinamika kerja dan mencapai kinerja yang optimal.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Kasiram (2008) merupakan proses dalam menemukan pengetahuan menggunakan data berbentuk angka untuk menganalisis informasi terkait suatu masalah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Perum Buleg Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu, dengan kemampuan beradaptasi sebagai variabel mediasi. Variabel yang diteliti terdiri dari kompetensi kerja sebagai variabel bebas (X), kemampuan beradaptasi sebagai variabel mediasi (M), dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini juga menggunakan definisi operasional untuk mengukur setiap variabel, dengan indikator yang disusun berdasarkan teori yang relevan, seperti pengukuran kinerja karyawan, kemampuan beradaptasi, dan kompetensi kerja yang menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Buleg Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu, dengan jumlah sampel yang menggunakan teknik nonprobability sampling dan sampling jenuh, di mana seluruh populasi sebanyak 98 orang digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan wawancara semi-struktur. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik, termasuk uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana dan berganda, serta uji Sobel untuk menguji mediasi. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan peran kemampuan beradaptasi sebagai mediator. Teknik pengolahan data ini diharapkan dapat menghasilkan

hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 98 pegawai Perum BULOG Kantor Cabang Cirebon dan Indramayu. Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengukur pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kemampuan beradaptasi. Karakteristik responden yang diamati meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, bidang kerja, dan kantor cabang. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden adalah laki-laki (81,63%) dengan sebagian besar berpendidikan terakhir SLTA (61,22%). Sebagian besar pegawai juga bekerja di bidang gudang (47,96%), dengan 50% responden berasal dari masing-masing kantor cabang di Cirebon dan Indramayu.

Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki nilai rata-rata yang baik, menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap pekerjaan mereka serta berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan. Begitu juga dengan kemampuan beradaptasi, di mana responden menunjukkan fleksibilitas yang cukup baik dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaan mereka. Responden juga menunjukkan kualitas kinerja yang baik meskipun belum optimal, dengan sebagian besar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efisien, dan mampu mengatur prioritas dalam pekerjaan.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil uji validitas Kompetensi Kerja

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Kompetensi Kerja	X.1	0,567	0.203	Valid
	X.2	0,566		Valid
	X.3	0,517		Valid
	X.4	0,596		Valid
	X.5	0,606		Valid
	X.6	0,448		Valid
	X.7	0,546		Valid

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
	X.8	0,468		Valid
	X.9	0,484		Valid

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari 9 pernyataan variabel kompetensi kerja dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dibandingan dengan r-tabel 0,203.

Tabel 2 Hasil uji validitas Kemampuan Beradaptasi

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Kemampuan beradaptasi	M.1	0,303	0,203	Valid
	M.2	0,261		Valid
	M.3	0,418		Valid
	M.4	0,540		Valid
	M.5	0,368		Valid
	M.6	0,290		Valid
	M.7	0,632		Valid
	M.8	0,648		Valid
	M.9	0,225		Valid
	M.10	0,552		Valid
	M.11	0,560		Valid
	M.12	0,696		Valid
	M.13	0,662		Valid
	M.14	0,630		Valid
	M.15	0,686		Valid
	M.16	0,621		Valid
	M.17	0,607		Valid
	M.18	0,548		Valid
	M.19	0,656		Valid
	M.20	0,268		Valid
	M.21	0,606		Valid

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
	M.22	0,570		Valid

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari 22 pernyataan variabel kemampuan beradaptasi dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dibandingan dangan r-tabel 0,203.

Tabel 3 Hasil uji validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	ket
Kinerja Karyawan	Y.1	0,630	0,203	Valid
	Y.2	0,692		Valid
	Y.3	0,715		Valid
	Y.4	0,602		Valid
	Y.5	0,624		Valid

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dari 5 pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari r-hitung lebih besar dibandingan dangan r-tabel 0,203.

Uji reliabilitas

Tabel 4 Hasil uji reabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
1	Kompetensi kerja	0,683	Reliabel
2	Kemampuan beradaptasi	0,881	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,654	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi kerja (X) memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,683, variabel kemampuan beradaptasi (M) memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,881 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,654. Dapat simpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 5 Model Regresi 1 kompetensi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,563	,467		31,171	,000
KOMPETENSI KERJA	,163	,012	,804	13,300	,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,563 + 0,163X$, yang menunjukkan adanya hubungan linear positif antara kompetensi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,163. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Model Regresi 2 kompetensi kerja (X) terhadap Kemampuan Beradaptasi (M).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58,516	2,498		23,427	,000
KOMPETENSI KERJA	,705	,066	,737	10,734	,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 6 diperoleh persamaan regresi linear sederhana $M = 58,516 + 0,705X$, yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi (M). Nilai konstanta sebesar 58,516 mengindikasikan bahwa ketika kompetensi kerja berada pada nilai nol, kemampuan beradaptasi tetap berada pada angka 58,516. Koefisien regresi sebesar 0,705 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi kerja akan meningkatkan kemampuan beradaptasi sebesar 0,705. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi kerja terhadap kemampuan beradaptasi adalah signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karyawan.

Tabel 7 Model Regresi 3 kemampuan beradaptasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,423	1,347		6,251	,000
kemampuan beradaptasi	,145	,016	,681	9,164	,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 8,423 + 0,145M$, yang menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi (M) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta 8,423 mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada kemampuan beradaptasi, kinerja karyawan tetap berada pada angka 8,423. Koefisien regresi sebesar 0,145 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kemampuan beradaptasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,145 satuan. Nilai t hitung sebesar 8 dan nilai signifikansi yang sangat kecil (di bawah 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik, yang berarti kemampuan beradaptasi memang memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam model regresi linear sederhana ini.

Analisis Regresi linear berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan beradaptasi sebagai variabel mediasi.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,111	1,185		10,220	,000
KEMAMPUAN BERADAPTASI	,042	,019	,198	2,248	,027
KOMPETENSI KERJA	,134	,018	,659	7,497	,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 8, menunjukkan bahwa koefisien kompetensi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,134. Sehingga menunjukkan pengaruh positif pada hasil apabila variabel kompetensi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka varibel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,134. Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa koefisien emampuan beradaaptasi bernilai positif yaitu sebesar 0,042, sehingga

menunjukkan pengaruh positif pada hasil apabila variabel kemampuan beradaptasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,042.

Analisis Koefisien determinasi

Tabel 9 Model Koefisien determinasi (R2) 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	,646	,642	,241

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 9 bahwa hasil uji koefisien determinasi pada model summary persamaan 1 menyatakan nilai R Square sebesar 0,646 atau 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang artinya variabel kompetensi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh sebesar 64,6% .

Tabel 10 Model Koefisien determinasi (R2) 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	,543	,538	1,291

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 10 bahwa hasil uji koefisien determinasi pada model summary persamaan 2 menyatakan nilai R Square sebesar 0,543 atau 54,3% dan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang artinya variabel kompetensi kerja (X) terhadap kemampuan beradaptasi (M) memberikan pengaruh sebesar 54,3% .

Tabel 11 Model Koefisien determinasi (R²)3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	,464	,459	,297

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 11 bahwa hasil uji koefisien determinasi pada model summary persamaan 3 menyatakan nilai R Square sebesar 0,464 atau 46,4% dan sisanya

53,6% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang artinya variabel kemampuan beradaptas (M) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh sebesar 46,4% .

Tabel 12 Model Koefisien determinasi (R^2)4

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,663	,656	,237

Sumber: Data Pengolahan 2025

Berdasarkan hasil tabel 12 bahwa hasil uji koefisien determinasi pada model summary persamaan 4 menyatakan nilai R Square sebesar 0,663 atau 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang dapat menjelaskan bahwa Pengaruh gabungan antara kompetensi kerja (X) dan kemampuan beradaptas (M) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan pengaruh sebesar 66,3% .

Uji hipotesis

Tabel 13 Uji T persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,563	,467		31,171	,000
KOMPETENSI KERJA	,163	,012	,804	13,300	,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Maka berdasarkan hasil tabel 13 nilai t-hitung variabel kompetensi kerja (X) sebesar 13.300 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,661, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai a yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 14 Uji T Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58,516	2,498		23,427	,000

KOMPETENSI KERJA	,705	,066	,737	10,734	,000
------------------	------	------	------	--------	------

Sumber: Data Pengoalahan 2025

Maka berdasarkan hasil tabel 14 nilai t-hitung variabel kompetensi kerja (X) sebesar 10,235 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,661. sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai a yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 15 Uji T Persamaan 3

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant) kemampuan beradaptasi	8,423 ,145	1,347 ,016		6,251 9,164	,000 ,000

Sumber: Data Pengolahan 2025

Maka berdasarkan hasil tabel 15 nilai t-hitung variabel kemampuan beradaptasi (M) sebesar 9,164 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 1,661, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai a yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 16 Tabel Acuan Perhitungan Sobel Test

Variabel	Unstandardized Coffecients	Std. Error
Kompetensi kerja (X)	0,705	0,066
Kemampuan beradaptasi (M)	0,145	0,016

Sumber: Hasil Pengelohan Data 2025

$$\begin{aligned}
 Z &= \frac{0,705 \times 0,145}{\sqrt{(0,145^2 \cdot 0,066_a^2) + (0,705^2 \cdot 0,016_b^2)}} \\
 &= \frac{0,102225}{\sqrt{(0,00009141) + (0,00012754)}} \\
 &= \frac{0,102225}{\sqrt{0,00021895}} \\
 &= \frac{0,102225}{0,0147927} = 6,91
 \end{aligned}$$

Tabel 17 Rangkuman Hasil Calculation for the sobel test

Kompetensi Kerja (X) – Kemampuan Beradaptasi (M) – Kinerja Karyawan (Y)

X-M-Y		Test Statistic	P-Value
a	0,705	6,91	0.000
b	0,042		
sa	0,066		
sb	0,016		

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan uji sobel test menggunakan Calculator for the sobel test terhadap variabel Kemampuan Beradaptasi (M) Sebagai mediasi untuk variabel Kompetensi kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada Karyawan dengan $Z = 6,91 > Z$ tabel 1.96 dan Sign $0.000 < 0.05$, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kemampuan beradaptasi (M) dapat memediasi variabel Kompetensi kerja (X) terhadap Variabel Kinerja karyawan(Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,163 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,163 poin. Temuan ini mempertegas peran penting kompetensi dalam mendukung pencapaian target kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Penurunan skor Key Performance Indicator (KPI) di Perum BULOG Cabang Cirebon dan Indramayu, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara

kompetensi pegawai dan tanggung jawab pekerjaan, menunjukkan bahwa kompetensi yang relevan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Data pada Tabel 1.3 dan 1.4 mengungkapkan bahwa banyak pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian mereka, yang berimbas pada rendahnya akurasi dan efektivitas kerja. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Abunio, 2022; Silvia & Saputra, 2024). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai dan penempatan sesuai keahlian sangat penting untuk memperbaiki kinerja organisasi, khususnya di Perum BULOG Cabang Cirebon dan Indramayu.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kemampuan Beradaptasi

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan beradaptasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,705 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan kompetensi lebih tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk beradaptasi terhadap dinamika dan perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks Perum BULOG, kompetensi yang memadai menjadi kunci utama dalam rotasi jabatan yang dilakukan dengan waktu relatif singkat dan pelatihan terbatas, seperti yang terlihat pada Tabel 1.5. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang kuat cenderung mampu beradaptasi lebih cepat dengan sistem kerja yang baru, sedangkan pegawai dengan kompetensi rendah mengalami kesulitan adaptasi yang berimbas pada kesalahan administratif dan keraguan dalam pengambilan keputusan. Penelitian Supriyadi & Nurpalah (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi kognitif, sebagai bagian dari kompetensi kerja, berperan penting dalam kemampuan adaptasi. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kerja merupakan strategi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan operasional dan teknologi.

Pengaruh Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,145 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu. Kemampuan beradaptasi, yang mencakup ketenangan dalam menghadapi tekanan dan fleksibilitas berpikir, sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Dalam organisasi seperti Perum

BULOG yang sedang menghadapi transformasi digital, kemampuan adaptasi menjadi semakin krusial. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih produktif, menjaga konsistensi, serta menyelesaikan tugas dengan efektif, sedangkan yang kurang adaptif akan mengalami penurunan motivasi dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Rajagukguk et al. (2024) dan Syam (2023) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi menjadi salah satu faktor penentu penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja yang terus berubah.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Beradaptasi sebagai Mediasi

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji Sobel menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji Sobel dengan nilai $Z = 6,91 > 1,96$ ($p < 0,05$) menunjukkan adanya efek mediasi yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kemampuan adaptasi. Kemampuan beradaptasi memperkuat kontribusi kompetensi dalam membentuk kinerja yang optimal, yang dapat diukur dengan peningkatan nilai koefisien determinasi (R^2) dari 0,646 menjadi 0,663 setelah memasukkan variabel mediasi. Temuan ini selaras dengan penelitian Sabuhari et al. (2022), yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi menjadi jembatan penting dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Di Perum BULOG, kombinasi antara kompetensi yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi rotasi jabatan dan perubahan sistem kerja. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang memadukan peningkatan kompetensi dengan penguatan kemampuan adaptasi sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Perum BULOG, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi fondasi utama dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, kompetensi

kerja juga berpengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi, di mana karyawan dengan kompetensi tinggi lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, termasuk tugas baru, teknologi baru, dan rotasi jabatan. Kemampuan beradaptasi sendiri terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, membantu mereka mengatasi tekanan dan tetap produktif dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis. Lebih jauh, kemampuan beradaptasi juga memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompetensi kerja akan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja apabila karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga adaptabilitas menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi kinerja individu.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N. (2022). the Influence of Work Competence, Work Environment and Emotional Intelligence on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>
- Adha, A., Harahap, D., & Nurdelila. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Ulp Gunung Tua. *Jurnal ESTUPRO*, Vol. 6(1), 2502–1079.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Bulog, P. (2016). Tugas pokok Bulog. <Https://Www.Bulog.Co.Id/Wp-Content/Uploads/2025/01/1.-Tugas-Fungsi-Pokok-Perusahaan.Pdf>, 85(1), 6.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Muhamamad Busro - Google Books. In Prenadamedia Group (p. 325). https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&pg=PA135&dq=faktor+semangat+kerja+busro&hl=en&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjhj9HM0bH7AhX2m9gFHWb5BDwQ6AF6BAgHEA I#v=onepage&q=faktor semangat kerja busro&f=false
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Dwiliesanti, W. G., & Yudiarso, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(2), 153–167. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i2.24157>

- Elza Arindani Dwi Putri Aprilian, Heri Prabowo, & Noni Setyorini. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Adaptibilitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 76–84. <https://doi.org/10.69714/3cf61806>
- Hammar, Y. T. K. R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepusahan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3501>
- Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, T. M. K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Metodologi Penelitian Kuantitatif (Issue May).
- Kurnianto, S., & Ningsih, S. (2024). the Influence of Adaptive, Competence, and Transformative Leadership on Individual Performance. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(1), 79–98. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i1.6266>
- Lukar, M. B. B., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Influence of Work Competence, Emotional Intelligence, and Work Involvement of Employee Performance in Buleleng, Sulawesi and Gorontalo Offices. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2147–2157. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28167>
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, h. 16–20.
- Mahrunnisa Himda K1, Heri Wijayanto2, N. K. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Skill Development dan Keyakinan Diri Terhadap Kinerja kARYAWAN Pada PT. Djaya Mandiri Indonesia. *Jurnal AKTUAL ISSN: 1693-1688 e-ISSN: 2723-1690*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Mantisa, I., & Nanda, P. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Adaptasi Terhadap Keterikatan Pegawai Di BPSDM Sulawesi Barat. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 311–322.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>

- Muslim, A. I. (2022). Definisi Penelitian. Department of Electrical Engineering, 10, 1–3. https://www.researchgate.net/profile/Alfaozan-Imani-Muslim/publication/364316221_DEFINISI_PENELITIAN/links/6346c1fdff870c55ce1da73d/DEFINISI-PENELITIAN.pdf
- Qomari, N., & Claudia, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 11(2), 131–145. <https://doi.org/10.20527/jwm.v11i2.258>
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., Halawa, R. L., Prodi, D., Fisipol, A. P., Medan, U., Prodi, M., & Bisnis Fisipol, A. (2024). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Iss Indonesia Area Thamrin Plaza Medan Jonson. 4, 102–119. <https://ejurnal.uhn.ac.id/index.php/sosialpolitik>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistik.v14i2.234>
- Sabuhari, R., Adam, M. A., Soleman, M. M., & W. Jabid, A. (2022). The Effect of Competence: Intellectual, Emotional, and Social on Employee Performance with Adaptability as a Mediation Variable. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 293. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2022.v12i2.009
- Silvia, D., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja , Pelatihan Kerja , dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknologi pada PT Digdaya Olah Teknologi Indonesia di Kota Malang. 2(3).
- Sugiyono. (2023). metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In alfabeta Bandung (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBERTUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Suhada, S., Damayanti, R., & Juniarti, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 491. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9472>

- Supriyadi, S., & Nurpalah, N. (2018). Pengaruh Supervisi, Kemampuan Kognitif, Komitmen Organisasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Karyawan. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 18(1), 501-507. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.235>
- Syam, M. (2023). Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten gowa. Akuntansi Dan Manajemen, 1(1), 142-154.
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(2), 12-19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Wulan Auliyani, & Dety Mulyanti. (2023). Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen, 2(2), 133-139. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>