

# **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado**

Markx Pattiasina  
Mieke Roring  
Wehelmina Rumawas

email: msch.patt@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study was to analyze the influence of human resource competencies to employee performance at PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Branch Office Manado. The method used in this research is quantitative method by using correlation and regression analysis. The analysis showed that the competence of human resources have a significant effect on the performance of employees, as well as the regression coefficient of human resource competencies which meant that if the competence of human resources increased by one scale, the performance of employees will be increased by zero point nine one assuming factor other Factors unchanged. Thus, human resources competencies at PT. Bank Tabungan Negara Branch Manado make a positive contribution to the performance of the employee.

**Keywords:** Competence, Human Resources, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Indikator penilaian kinerja di perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan, pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan antara lain, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan

meningkatkan kepercayaan nasabah, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan.

Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Amstrong dan Baron (1998) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Mc.Lelland dalam Moehariono (2012) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Hutapea dan Thoha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut Abdullah (2013) adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep diri; (4) Ciri diri; (5) Motif.

Menurut Wibowo (2007) kompetensi memiliki tipe yang terdiri dari: (1) *Planning competency*; (2) *Influence competency*; (3) *Communication competency*; (4) *Interpersonal competency*; (5) *Thinking competency*; (6) *Organizational competency*; (7) *Human resources management*; (8) *Leadership competency*; (9) *Client service competency*; (10) *Business competency*; (11) *Self management competency*; (12) *Technical/operational competency*.

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri,

tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Abdullah (2013) faktor-faktor tersebut adalah: (1) Keyakinan dan nilai-nilai; (2) Keterampilan; (3) Pengalaman; (4) Karakteristik kepribadian; (5) Motivasi; (6) Emosional; (7) Intelektual; (8) Budaya organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Amstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Abdullah (2013) kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Effendi (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Abdullah (2013) pelaksanaan pekerjaan menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajer. Karyawan masing-masing mempunyai tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama. Karyawan mempunyai tanggung jawab dalam hal: (1) Komitmen dalam pencapaian tujuan; (2) Meminta feedback dan pelatihan kerja; (3) Berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajer; (4)

Mengumpulkan dan berbagi data pekerjaan; (5) Mempersiapkan telaah kerja. Sedangkan manajer bertanggung jawab dalam hal: (1) Menciptakan kondisi kerja yang memotivasi karyawan; (2) Mengobservasi dan mendokumentasi kinerja karyawan; (3) Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja, dan kompetensi; (4) Memberikan *feedback* dan pelatihan sesuai keperluan; (5) Menyediakan peluang pengembangan karyawan Mendukung perilaku yang efektif dari karyawan untuk kemajuan dan pencapaian kinerja. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Prawirosentono (1999) antara lain: (1) Efektifitas dan efisiensi; (2) Otoritas (Wewenang); (3) Disiplin.; (4) Inisiatif.

Setiawati (2009) menyatakan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Effendi (2009) yang melihat kompetensi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, menemukan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan.

Dhermawan (2012) yang mengkaji tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Boreham (2004) menyatakan bahwa kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan pada Universitas Stirling mempunyai tantangan terhadap karyawan neo-liberal di Universitas Stirling. Berdasarkan uraian terdahulu, maka

hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kuat (Pasalong, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia dengan indikator pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan pengalaman. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang terdiri dari indikator kualitas kerja, efektif dan efisien, kerja sama, inisiatif dan tanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado dengan populasi sebanyak 64 orang dan sampel berjumlah 55 orang yang ditetapkan berdasarkan pendapat Slovin dalam (Sevilla, 2007). Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara mendapatkan langsung dari responden yang menjadi sampel melalui kuesioner dan referensi yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian, analisis data menggunakan *statistic parametric* berupa korelasi dan regresi dengan uji t untuk mengetahui signifikansi antara variabel yang diteliti.

## **HASIL PENELITIAN**

Nilai koefisien korelasi antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yaitu sebesar  $r = 0,641$ . Hal itu memberikan petunjuk bahwa terdapat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah sebesar 0,641 dan nilai koefisien determinasi (koefisien penentu)  $r^2$  sebesar 0.41. Ini memberi petunjuk bahwa hubungan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan ternyata cukup kuat, yaitu sebesar 0.643. Besar penentu (determinasi) yakni

0,413 memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kompetensi sumber daya manusia bagi organisasi yang diteliti.

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $y = 4.3 + 0,91 x$ . Dari persamaan regresi dapat diinformasikan bahwa: (1) Konstan sebesar 4,3 artinya jika kompetensi sumber daya manusia yang diteliti konstan atau bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 4,3; (2) Nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,91 artinya jika kompetensi sumber daya manusia bertambah sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,91. Dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada kompetensi sumber daya manusia, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,91.

Uji signifikansi korelasi product momen secara praktis dapat dilihat pada tabel r Product Moment. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk  $n = 55$ , taraf kesalahan 5%, maka harga r tabel = 0,266. Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel maka  $H_a$  diterima. Ternyata r hitung = 0,641 lebih besar dari r tabel = 0,266. Dengan demikian hipotesis alternatif  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya manusia yang telah dibahas dalam bab

sebelumnya. Dengan memperhatikan hal tersebut maka perusahaan mampu untuk menghasilkan karyawan yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil analisis data diuraikan di atas telah memberikan jawaban terhadap permasalahan dan tujuan penelitian tersebut seperti yang akan dijelaskan dan dibahas di bawah ini.

Dengan nilai korelasi sebesar 0,641, menyatakan bahwa hubungan antara variabel kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Dengan demikian, ada hubungan erat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,91 memberikan makna bahwa jika kompetensi sumber daya manusia bertambah sebesar 1 skala, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,91, dengan asumsi faktor-faktor lain tidak berubah. Dengan kata lain, perhitungan ini mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit pada kompetensi sumber daya manusia, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,91. Dan dari perhitungan koefisien determinasi, atau koefisien penentu telah diketahui bahwa,  $r^2$  sebesar 0,41 atau 41%. Sehingga faktor kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 41% terhadap kinerja karyawan dan 59 % lainnya di tentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan perhitungan pengujian hipotesis. Pada analisis di atas hasil uji statistik sebelumnya mendapat nilai  $t_{hitung} = 6,075$  jika  $\alpha = 0,05$  maka dengan  $dk = 55 - 2 = 53$ , dari daftar distribusi di dapat  $t_{tabel} = 2,006$ . Dan dari penjelasan di atas bahwa hipotesis statistik yang terjadi jika t hitung bernilai 0 maka  $H_0$  diterima, dan jika t hitung  $\neq$  maka  $H_a$  diterima. Ternyata nilai t hitung adalah  $\neq$  sehingga nilai t hitung jatuh pada daerah penolakan  $H_0$  dan dinyatakan hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif

(Ha). Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa ada beberapa hal yang terdapat dalam kinerja. Diantaranya yang dikemukakan Prawirosentono (1999) yaitu Efektifitas dan efisiensi. Otoritas (Wewenang), Disiplin serta Inisiatif. Disamping itu komponen yang membentuk kompetensi dalam Abdullah (2013) antara lain Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, Ciri diri dan Motiv memiliki kemungkinan mempengaruhi kinerja yang ada. Hasil tersebut juga dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu diantaranya oleh Setiawati (2009) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan cukup banyak, namun penulis mengacu dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah pengetahuan.

Hal tersebut juga dibuktikan melalui hasil penelitian ini dengan perhitungan yang telah dibahas di atas menjeaskan bahwa diantara komponen kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. Dengan adanya hasil ini berarti Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup kuat dan merupakan

faktor yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal: (1) Berdasarkan uji korelasi diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan; (2) Dari hasil uji regresi ternyata kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dapat diterima karena dari uji t diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini adalah: (1) Hendaknya pimpinan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan agar supaya pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat meningkat sesuai dengan perkembangan bisnis. (2) demi untuk menjaga kinerja karyawan pada level yang dituntut organisasi, maka pimpinan perlu menjaga kompetensi karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak sebagai salah satu faktor motivasi; (3) Untuk mendorong kompetensi yang tinggi, hendaknya pimpinan memberikan kebebasan yang memadai bagi karyawan untuk melakukan inisiatif dalam rangka menunjang kinerja mereka.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, M, M. 2013. Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja, Yogyakarta.

Amstrong, M. and Baron. 1998. Perfect Management. Institute of Personal and Development, London.

Boreham, N. 2004. A Theory of Collective Competence Challenging the Neoliberal Individualisation of Performance at Work. *Journal of*

- Management Development*. Vol. 27 No.1, hal.5-7.
- Dhermawan, A. A. N. B. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.
- Effendi, R. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Metro*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Pasolang, H. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Setiawati, T. 2009. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus di FPTK UPI). *Journal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*. Vol. 1, No.1, hal.1-5.
- Sevilla, C, G. 2007. *Research Methods*. R Printing Company. Quezon City.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.