

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar

Afiah Mukhtar

STIE Tri Dharma Nusantara

afiah.muhtar@gmail.com

ABSTRACT

The Influence Of Competence On Employee Performance At PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar. The goal to be achieved in this study is to determine the magnitude of the influence of competence on employee performance. Data Analysis Technique with simple regression analysis with sample number 30 people. The result of the research shows that the competence can increase the employee's performance of the variables for X and 0.072X and positive. This means every price increase of one percent then there will be an increase in employee performance of 0.072 times as well as vice versa.

Keywords: Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Dalam organisasi bisnis, fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya untuk menghadapi kepentingan

pasar. Salah satu penentu maju mundurnya perusahaan adalah faktor sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana, 2006:2).

Dunia bisnis yang semakin berkembang di Indonesia menuntut perusahaan perusahaan untuk mempertahankan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya terhadap para

stakeholder perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan sejenis yang menjadipesaing saat ini maupun disaat yang akan datang baik tingkat regional, nasional bahkan internasional. Salah satu yang mendukung dan paling penting adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya inilah yang menjadi tulang punggung perusahaan guna mencapai visi perusahaan dan menjalankan misi untuk sekaligus dapat bersaing di dunia bisnis.

Industri perbankan merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani prima. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas diharapkan industri perbankan dapat ikut serta dalam peningkatan perekonomian saat ini khususnya di Indonesia.

Dalam pengembangan perbankan syariah SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan pilar utama. Penyediaan SDM yang kompeten dengan jumlah yang cukup menjadi tuntutan mutlak bagi bank syariah terutama dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). Karena itu, manajemen bank syariah harus memprioritaskan penciptaan SDM yang berkompeten dan berkualitas dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu kunci keberhasilan sebagai manajer adalah mampu mengenali, mengelola dan mengembangkan orang-orang yang bertalenta. Untuk dapat menilai kinerja sekarang dan potensi jangka panjang karyawan seakurat mungkin, perlu dikembangkan pola pikir baru. Dalam pasar yang kompetitif, mengembangkan orang-orang bertalenta menjadi sangat penting mengingat sulitnya mencari karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dengan ditunjang pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu “Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BRI Syariah Kc. Makassar

Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan manajemen sumber daya manusia secara efektif. Sedarmayanti (2011:13) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sutrisno (2009:5) lebih lanjut mengemukakan bahwa: Manajemen

sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha atau aktivitas dari suatu perusahaan meliputi perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, pendayagunaan, pemberian balas jasa dan penghargaan (motivasi), pengendalian serta penilaian untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009:7) mengemukakan bahwa:

- a) Fungsi manajerial: pe-encanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

- b) Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu.

Beberapa tujuan manajemen sumber dayamanusia menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa:

- a) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kompetensi

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Poerwadarminta (2007: 405), pengertian kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Spencer dan spencer dalam Hamzah B. Uno (2007: 63), kompetensi merupakan karakteristik

yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Selanjutnya, Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan

dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Dari uraian pengertian kompetensi menurut para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar

melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*)

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Teori Kompetensi

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan

psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald dalam Kamidin (2010) yang menyatakan bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "*Window*" atau lazim disebut teori "*Jendela*", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*).

Teori Jendela di atas di sebut dengan teori **KSEA** (*Knowledge, Skill, Expert, Attitude*). Fokus atau inti teori jendela ini disebut adalah kompetensi sumber daya manusia. Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan keahlian pada bidang tugas yang ditekuni sebagai sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dituntut untuk mampu bersikap profesional, akan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang handal dan mandiri.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-

kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (*Self – Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

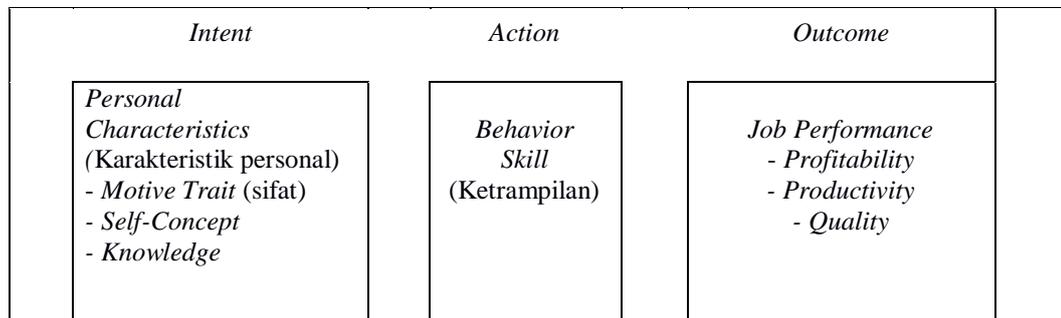
Sedangkan menurut Spencer and Spencer yang dikutip oleh Surya Dharma (2003:17), konsep diri (*Self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan

relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.

Lebih lanjut menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003:41), karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Selanjutnya jika kita lihat arah pada gambar tersebut bahwa bagi organisasi yang tidak memilih, mengembangkan dan

menciptakan motivasi kompetensi untuk karyawannya, jangan harap terjadi perbaikan dan produktivitas, profitabilitas dan kualitas terhadap suatu produk dan jasa.



Sumber : Spencer & Spencer dalam Palan, 2007

Gambar 1. Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja

1. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Dharma Surya (2002:47), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu:

- a. Kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan
- b. Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan

individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam tiga bagian yakni :

- 1). Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*),
- 2). Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan
- 3). Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- c) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Menurut Benyamin S. Bloom (dalam Sumiati dan Asra, 2009: 245) kompetensi terbagi menjadi tiga

aspek, yaitu: (1) kompetensi pada aspek/ranah/matra kognitif (kecerdasan), (2) kompetensi pada aspek/ranah/matra afektif (perasaan), (3) kompetensi pada aspek/ranah/matra psikomotor (keterampilan). Menurut Hall & Jones (Sumiati dan Asra, 2009: 246) kompetensi meliputi lima macam aspek, yaitu: 1) kompetensi kognitif yang meliputi pengetahuan, pemahaman, dan perhatian; 2) kompetensi afektif yang meliputi sikap, minat, apresiasi, dan nilai; 3) kompetensi penampilan yang menyangkut demonstrasi keterampilan fisik atau psikomotor; 4) kompetensi produk atau konsekuensi yang meliputi keterampilan melakukan perubahan terhadap pihak lain; 5) kompetensi eksploratif atau ekspresif yang meliputi pemberian pengalaman yang mempunyai nilai kegunaan di masa depan sebagai hasil atau dampak pengiring (*nurturant effect*) yang efektif.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi

profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Dharma Surya (2002:38) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

- a) Pengakuan (*Recognition*). suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
- b) Pemahaman (*Understanding*). instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
- c) Pengkajian (*Assessment*). umpan balik kepada peserta tentang

berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.

- d) Umpan balik (*Feedback*). suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
- e) Permohonan kerja (*Job Application*) agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

Palziel dan Fitt dalam Dharma Surya (2002:18) kompetensi dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.

- 1) Tingkat Eksekutif. Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang :

- a) Pemikiran Strategis (*Strategic thinking*), adalah kompetensi untuk melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mendefinisikan respons strategis (*strategic response*) secara optimal.
 - b) Kepemimpinan perubahan (*change leadership*).Aspek ini merupakan kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai.
 - c) Manajemen hubungan (*Relationship management*) adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.
- 2) Tingkat Manajer. Pada tingkat manajer paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti:
- a) Keluwesan (*flexibility*) adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial.
 - b) Saling pengertian antar pribadi (*Interpersonal understanding*) adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
 - c) *Empowering* (pemberdayaan) adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan karyawan serta mendelegasikan tanggungjawab, memberikan saran umpan balik, mengatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja.
- 3) Tingkat karyawan. Pada tingkat karyawan diperlukan kualitas kompetensi seperti:
- a) Fleksibilitas/keluwesan adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.

- b) Kompetensi menggunakan dan mencari berita.
- c) Motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu; kolaborasi dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.

2. Kinerja

- a. Menurut Hasibuan (2008 : 94) menyatakan bahwa:
“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.
- b. Mangkunegara (2002 : 33) menyatakan:
“Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

- c. Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002 : 188):

“Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan”.

- d. Selanjutnya Rivai (2004:309) mengatakan bahwa :
“Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa:

“Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor inividu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*)
Usaha (*effort*) Yang menunjukkan sejumlah sinergik fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.

2. *Abilities*
Abilities, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role/taks perception*.
Role/taks perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor–faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan.”

Menurut Mangkunegara (2002:33) :

“Faktor–faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*atitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator–Indikator kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapuhan kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

Definisi dan Indikator Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9),

bahwa:

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

b) Adapun Indikator Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
- 2) Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
- 3) Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- 4) Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- 5) Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi

bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011). Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar.”.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) adalah kompetensi (X)
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) kinerja (Y)

Desain Penelitian

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan

atau buku-buku yang ada kaitannya dengan kinerja maupun keputusan. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kajian pustaka dan kuesioner penelitian yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar Kuesioner penelitian mengacu pada model skala likert yang merupakan jenis skala untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : bobot 5
- b. Setuju : bobot 4

- c. Ragu : bobot 3
- d. Tidak setuju : bobot 2
- e. Sangat tidak setuju : bobot 1

Berdasarkan model skala likert peneliti kemudian mengajukan daftar pernyataan terhadap sampel penelitian yang berjumlah 30 orang.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas pada PT. BANK BRI Syariah KC. Makassar. yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Istilah lain sampel ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. *Library Research*

Library Research yaitu dengan mencari dan mengumpulkan data dari literature dalam perpustakaan maupun sumber-sumber lainnya

yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner Penelitian mengacu pada model skala likert yang merupakan jenis skala untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang dengan menggunakan kategori jawaban

c. Wawancara

Adapun jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah jenis wawancara yang tidak terstruktur atau wawancara bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara spesifik, dan hanya memuat poin-poin penting masalah yang ingin digali dari responden.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi yang

menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. (Puspowarsito, 2008 : 49-50).

Rumus persamaan regresi adalah : $Y = a + bX + e$

Y : Variabel Prestasi Kerja

X : Variabel Insentif

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Variabel lain yang tidak diteliti

Olah data hasil penelitian menggunakan bantuan penggunaan *software*SPSS untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana

Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikasinya:

- Jika tingkat signifikasinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika tingkat signifikasinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian Hasil Penelitian

Sebanyak 30 koesioner telah disebarkan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar, gambaran ini

diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan usia responden. Berdasarkan data diketahui bahwa profil pegawai PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa 18 orang atau 60% responden berjenis kelamin laki – laki dan 12 orang atau 40% responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data bahwa ada 18 orang atau 60% responden yang berusia 21-30 tahun. Sedangkan yang berusia antara 31-40 tahun ada 8 orang atau 27% dari keseluruhan responden dan 4 orang atau 13% responden yang berusia 41-50.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pada bagian ini akan dikemukakan deskripsi hasil penelitian berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada karyawan P.T. Bank BRI Syariah K.C Makassar. Adapun jumlah pernyataan yang diajukan kepada responden yaitu sebanyak 11, dimana 5 pernyataan diisi oleh karyawan (Pernyataan mengenai kompetensi) Dan 6 (Pernyataan mengenai Kinerja) data

yang dideskripsikan berikut ini merupakan gambaran mengenai kompetensi dan kinerja.

Uji Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yaitu *Kompetensi* (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan

variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah $Y = \alpha + bX$, yang masing-masing komponen akan diperoleh dengan metode kuadrat terkecil dengan menggunakan program SPSS.

Hasil uji SPSS dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Output SPSS Regresi Linear Sederhana PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	24,670	2,892		8,530	,000
	KOMPTN	,072	,139	,096	,513	,612

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Output SPSS (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diinterpretasi dari regresi di atas diperoleh persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

sederhana dimana nilai a yang diperoleh 24,670 dan nilai b yaitu 0,072, sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y=24,670+ 0,072 X$.

Dari persamaan dapat dilihat bahwa setiap penambahan variabel bebas *kompetensi* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun

a) Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 24,670 yang berarti bahwa jika tingkat *kompetensi*(X) bernilai nol maka tingkat Kinerja (Y) sebesar 24,670.

b) *Insentif* (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Nilai koefisien *kompetensi* untuk variabel X sebesar 0,072X dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *kompetensi* 1% maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,072 kali begitupun sebaliknya.

Nilai t_{hitung} variabel *kompetensi* sebesar 8,530 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} *kompetensi* sebesar 1,701 dan nilai derajat signifikannya sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel *kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan (uji – t)

Uji t digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh secara langsung dari variabel *kompetensi* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun ketentuan dalam pengujian hipotesis yaitu jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat dikatakan bahwa *kompetensi* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan bahwa *kompetensi*(X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan. Pengetahuan kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu

mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Seorang karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas, serta mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan di PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar diketahui untuk variabel bebas (X) kompetensi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien *kompetensi* untuk variabel X sebesar 0,072X dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *kompetensi* satu persen

maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,072 kali begitupun sebaliknya.

Adapun hasil Uji t pada nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 8,530 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} *insentif* sebesar 1,701 dan nilai derajat signifikannya sebesar 0,05. Maka hal ini menjelaskan bahwa , dimana kompetensi pada perusahaan PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar berpengaruh baik terhadap kinerja karyawannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji Regresi Linier (sederhana) menunjukkan Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien *kompetensi* untuk variabel X sebesar 0,072X dan bertanda positif.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan maka perusahaan

- harus memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, menambah pengalaman kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar seperti kemampuan karyawan, insentif dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AH Puspowarsito, (2008), *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Bandung, Humaniora.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, (2002), *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Kamidin, M (2010), "Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng," *Jurnal Economic Resources*, Vol. 11, No. 30, pp. 79-91.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset .
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Buku 1 & 2.
Jakarta: Penerbit
Erlangga.
- Mubarak, Mawardi, 2014
“Pengaruh Pemberian
Insentif terhadap Kinerja
Karyawan pada PT.KIMA
MAKASSAR.” Skripsi
Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas
Hasanuddin (UNHAS
Makassar)
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen
Personalia*. Jakarta:
Djambatan
- Palan, R. 2007. *Competency
Management: Teknis
Mengimplementasikan
Manajemen SDM
Berbasis Kompetensi
untuk Meningkatkan
Daya Saing Organisasi*.
Jakarta: PPM.
- Poerwadarminta. 2007. *Kamus
Umum Bahasa Indonesia*.
Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek
Pengukuran*. Jakarta: PT.
Gramedia Pustaka.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen
Sumber Daya Manusia
untuk Perusahaan ; Dari
Teori ke Praktik*. Jakarta:
PT. Rajagrafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. (2005).
*Pembelajaran dalam
Implementasi Kurikulum
Berbasis Kompetensi*. Edisi
Pertama Cetakan Kedua.
Jakarta: Kencana Prenada
Group
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya
Manusia*. Penerbit Bumi
Aksara, Jakarta : Rineka
Cipta.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat
Meningkatkan Produktifitas
Kerja*. Jakarta: Rineka
Cipta.
- Sumiati dan Asra. 2009. *Metode
Pembelajaan*. Bandung :
CV Wacana Prima.
- Surya, Dharma. 2003.
*Pengembangan Kompetensi
Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka
Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian
Bisnis*. Cetakan ke 14.
Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk
Penelitian*. Bandung:
Alfabeta.
- Sutrisno, E..(2009). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Kencana Prenada
Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen
Kinerja*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Parsada.