

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK UNIT “B” PEKANBARU

Oleh
Abdul Azis¹
Rahayu Hendriani²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
abdulaziz@lecturer.stieriau-akbar.ac.id
rahayu97@gmail.com

ABSTRACT *The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit “B”. To achieve this goal, research was conducted using a sample of 32 people, using the census/saturated sampling method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the test results on the competence variable has a significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit “B”, this is proven based on the t-test found that t-count is greater than t-table ($8.866 > 2.042$). R. Square (R^2) is 0.724 (72.4%) this is proven based on the results of the determination test where the R^2 value is 0.724. Recommendations that can be submitted are expected that the company can pay attention to employees so that employees in carrying out their work always think today should be better than yesterday because this statement received the lowest response from respondents.*

Keywords: *Competence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan 2 (dua)

hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kompetensi yang dimiliki.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan belum seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan dilapangan berkaitan dengan kompetensi kerja, ditemui gejala-gejala seperti masih ada karyawan yang kurang menguasai produk dan sistem pekerjaannya,

hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang masih kelihatan bingung dalam melakukan pekerjaan dan tidak menguasai produk yang akan di pasarkannya.

Dalam meningkatkan kekompetensi kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, memberikan diklat. Tetapi bila seseorang pemimpin perusahaan tidak mengetahui dan mengabaikan kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut maka dapat menurunkan efektifitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B".

Sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perbankan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" berkewajiban untuk menyediakan tenaga-tenaga kerja yang handal dalam bekerja. Maka mau tidak mau seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" harus mampu bergerak dinamis dengan kompetensi yang tinggi agar dapat meraih apa-apa yang menjadi target dari perusahaan. Untuk melihat masa kerja dan jumlah karyawana yang ada pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B"

Masa Kerja	Jumlah karyawan	Persentase %
< 3 Tahun	15	46,87
< 4-10 Tahun	12	37,50
>10 Tahun	5	15,63
TOTAL	32	100

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 15 orang karyawan atau 46,87% yang masa kerjanya < 3 tahun, 12 orang karyawan atau 37,50% yang masa kerjanya 4-10 tahun, dan 5 orang karyawan atau 15,63% yang

masa kerjanya > 10 tahun. Selanjutnya untuk mengetahui kompetensi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dapat dilihat dari data tabel diklat dibawah ini.

Tabel 2
Data Diklat Yang Di Ikuti Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" Tahun 2017 s/d 2021

Tahun	Jumlah peserta	Jumlah hari
2017	2	3
2018	-	-
2019	2	3
2020	-	-
2021	2	3

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat diklat yang diikuti oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Bentuk diklat yang

di ikuti adalah berupa training atau seminar tentang jenis-jenis produk mikro yang ada di bank BRI yang dapat diberikan kepada nasabah, dan bagaimana teknik cara

pemasaran nya agar nasabah tertarik. Pada tahun 2017 jumlah peserta yang mengikuti diklat ada 2 orang selama 3 hari, pada tahun 2018 tidak ada pelaksanaan diklat, pada tahun 2019 jumlah peserta diklat ada 2 orang dan dilaksanakan selama 3 hari, pada tahun 2020 juga tidak ada pelaksanaan diklat, dan pada tahun 2021 jumlah peserta diklat juga masih diikuti oleh 2 orang peserta selama 3 hari.

Jadi dapat disimpulkan bahwasan nya diklat hanya dilakukan 1 kali dalam 2 tahun, dan jumlah peserta yang mengikuti diklat hanya 2 orang saja. Oleh karena itu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang nyata dan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan di dalam kegiatan

operasional perusahaan dimasa yang akan datang.

Perusahaan harus lebih meningkatkan lagi kegiatan diklat yang diberikan kepada karyawan, baik dari segi jumlah peserta maupun jumlah hari pelaksanaannya, hal ini dilakukan agar karyawan memiliki kompetensi bekerja yang baik dan bisa melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin sehingga apa yang menjadi harapan *pimpinan* perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kemudian untuk latar belakang pendidikan dan jabatan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3
Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan Karyawan PT. BankRakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" Tahun 2021

Jabatan	Pendidikan			TOTAL
	SMA	DIPLOMA	SARJANA	
MBM			1	1
MKA			1	1
MKS		5	16	21
GA		3		3
SECURITY	3			3
DRIVER	1			1
OB	2			2
JUMLAH	6	8	18	32
PERSENTASE (%)	18,75%	25,00%	56,25%	100%

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA ada 6 orang atau sekitar 18,75% yang terdiri dari 3 orang Security, 1 orang Driver, dan 2 orang OB. Yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma ada 8 orang atau sekitar 25,00 % yang terdiri dari 3 orang GA dan 2 orang MKS. Dan yang memiliki latar belakang pendidikan SARJANA ada 18 orang atau sekitar 56,25% yang terdiri dari 1 Orang MBM, 1 orang MKA dan 19 orang MKS. Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, maka

akan dapat mempengaruhi pola pikir seorang karyawan, dan hal itu akan dapat mempengaruhi pola kerja dan kompetensi kerja karyawan.

Hasil observasi penulis pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja yang dapat dilihat dari data target dan realisasi penyaluran dana kredit oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" kepada nasabah/debitur,yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Jumlah Target dan Realisasi Penyaluran Dana Kredit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" Dari Tahun 2017s/d 2021

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase(%)
2017	144.000.000.000	135.000.000.000	93,75
2018	172.800.000.000	130.000.000.000	75,23
2019	216.000.000.000	210.000.000.000	97,22
2020	288.000.000.000	230.000.000.000	79,86
2021	360.000.000.000	310.657.700.000	86,29

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat target dan realisasi penyaluran dana kredit PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Pada tahun 2017 target yang harus dicapai sebesar Rp. 144.000.000.000 sedangkan realisasinya sebesar Rp. 135.000.000.000 (93,75%). Pada tahun 2018 target yang harus dicapai sebesar Rp. 172.800.000.000 sedangkan realisasinya sebesar Rp. 130.000.000.000 (75,23%). Pada tahun 2019 target yang harus dicapai sebesar Rp. 216.000.000.000 dan realisasinya yaitu sebesar Rp. 210.000.000.000 (97,22%). Pada tahun 2020 target yang harus dicapai sebesar Rp. 288.000.000.000 dan realisasinya yaitu sebesar Rp. 230.000.000.000 (79,86%). Dan pada tahun 2021 target yang harus dicapai sebesar Rp. 360.000.000.000 sedangkan realisasinya sebesar Rp. 310.657.700.000 dengan persentase 86,29%.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", penulis menemukan gejala-gejala berkaitan dengan kinerja karyawan diantaranya, adanya kendala yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang kurang menguasai produk yang akan dijual kepada nasabah/debitur.

Menurut analisa penulis hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kurangnya kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang disebabkan karena masih kurang diklat yang diberikan

oleh perusahaan. Hal ini jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh kepada pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B"**".

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi kerja. penelitian yang dilakukan oleh Gusti Ardha (2014) dengan judul "Hubungan Antara Kompetensi kerja dengan Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Ujung Batu". Penelitian ini menyatakan bahwa Hubungan variabel kinerja dengankompetensi kerja menunjukkan hubungan positif, dengan besar pengaruh yaitu 0,690 atau 69%, dan 31% dipengaruhi variabel lain diluar variable kompetensi kerja ini.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Cut Reza (2015) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. BFI Finance di Cabang Pekanbaru". Dengan jumlah populasi 45 orang dan sampel sebanyak 44 orang. Penelitian ini menggunakan analisis data metode deskriptif dan metode kuantitatif. Dari hasil pengujian pada variabel kompetensi kerja (X) dengan

menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 17,780. Maka bila dibandingkan dengan t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,734 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,780 > 2,734$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) di PT. BFI Finance di Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hadian Saputra (2015) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R^2) diperoleh sebesar 0,965 yang menunjukkan adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Sedangkan persentase pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru sebesar 96,5%. Adapun melalui hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,431 > 2,268$). Sedangkan hasil persamaan Regresi Linier Sederhana adalah : $Y = 0,268 + 0,924X$. Dengan demikian hipotesis terdahulu diduga ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dapat diterima kebenarannya.

Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Triastuti (2018) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan aktivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Spencer (2017:272) mendefinisikan kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Moehariono (2014:4)

mendefinisikan kompetensi terletak pada bagian dalam diri setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedarmayanti (2013:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2014:283) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan
Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 4) Karakteristik kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi

seseorang bawahan.

- 6) Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 8) Budaya organisasi
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

Menurut Zwell (2010:25) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi seorang karyawan terbagi menjadi lima bagian yaitu:

- 1) Penyelesaian tugas
Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Kompetensi ini mencakup orientasi terhadap hasil, mengatur kinerja, dapat mempengaruhi, inistaitif, efesiensi produksi, fleksibel, inovatif, peduli terhadap kualitas, peningkatan berkesinambungan dan ahli secara teknis.
- 2) Hubungan
Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan komunikasi dan dapat bekerja sama secara baik dengan yang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi ini mencakup pembangunan tim kerja, orientasi terhadap pelayanan, peduli terhadap karyawan lain, pemahaman organisasi, pembangunan hubungan, pemecahan konflik/masalah dan pemberian informasi.
- 3) Atribut pribadi
Merupakan kompetensi yang mendasari individu dan terkait dengan bagaimana orang berpikir, merasa belajar dan berkembang. Kompetensi mencakup integritas dan kebenaran, pengembangan

diri, membuat keputusan dengan benar, mengatur emosi, berpikir analitis dan berpikir konseptual.

- 4) Kemampuan pengelolaan
Merupakan kompetensi yang secara khusus berkaitan dengan mengatur, mengawasi dan mengembangkan karyawan. Kompetensi ini mencakup pembangunan tim kerja, memotivasi karyawan, pemberian tanggung jawab dan mengembangkan karyawan.
- 5) Kepemimpinan
Merupakan kompetensi untuk memimpin organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan, visi dan objektif organisasi. Kompetensi ini mencakup berpikir strategis, orientasi enterprenuer, merubah manajemen, membangun komitmen organisasi, menetapkan focus, memiliki prinsip dan nilai.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2012:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2015:165)

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja,

mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. (Wibowo, 2013:44)

Kinerja adalah suatu hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai Vethzal dan Basri, 2015:50).

Menurut Pabundu Tika (2012:121) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Gomes, (2013:135) menyatakan kinerja itu adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Batasan mengenai kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Menurut Bernawi dan Muhammad Arifin, (2012:3) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti, (2013:57) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Hasibuan, (2014:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecekapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Daryanto, (2012:139) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan dan Motivasi Kerja dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2012:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Moehariono (2012:95) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Wirawan (2012:5) menyebutkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada jumlah standar seperti biaya masalah yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) menyatakan kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Kinerja tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016:70) :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengikliskan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengayakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- 3) Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati peraturan kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

- 4) Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Pabundu Tika (2012:112), adapun faktor –faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, Motivasi Kerja, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.
- 2) Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Indikator Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja

Kompetensi kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) dalam Widodo (2015:133) menyatakan bahwa kinerja itu dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah kompetensi. Dari uraian-uraian tersebut bahwa kompetensi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan didalam setiap perusahaan pada umumnya dan pada khususnya terdapat pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" yang bergerak dalam bidang perbankan yang ada di kota Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" yang berjumlah 32 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2012:174)

yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Maka jumlah sample dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan.

Sebelum kuisioner disebarakan kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji instrument yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan uji normalitas. Selanjutnya menjelaskan persamaan regresi linier sederhana dan melakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan pada penelitian yang dilakukan variabel kompetensi berada pada kategori Baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator pada variable kompetensi yang terdiri dari 5 indikator secara keseluruhan pada Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" sudah mendapat tanggapan baik sehingga nantinya dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

Demikian juga pada analisis variable kinerja, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja untuk masa yang akan datang.

Hasil Uji Instrumen

Adapun hasili uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variable Kompetensi dan Kinerja karyawan dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ nilai r table (0,349), sebagaimana terlihat pada table berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X)	X_1	0,555	0,349	Valid
	X_2	0,817	0,349	Valid
	X_3	0,743	0,349	Valid
	X_4	0,754	0,349	Valid
	X_5	0,828	0,349	Valid
	X_6	0,580	0,349	Valid
	X_7	0,858	0,349	Valid
	X_8	0,738	0,349	Valid
	X_9	0,718	0,349	Valid
	X_10	0,490	0,349	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,714	0,349	Valid
	Y_2	0,813	0,349	Valid
	Y_3	0,775	0,349	Valid
	Y_4	0,736	0,349	Valid
	Y_5	0,688	0,349	Valid
	Y_6	0,658	0,349	Valid
	Y_7	0,682	0,349	Valid
	Y_8	0,670	0,349	Valid
	Y_9	0,627	0,349	Valid
	Y_10	0,813	0,349	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka data yang digunakan untuk kedua variabel

dalam penelitian ini adalah reliabel sesuai dengan data pada tabel hasil uji reliabilitas berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas.

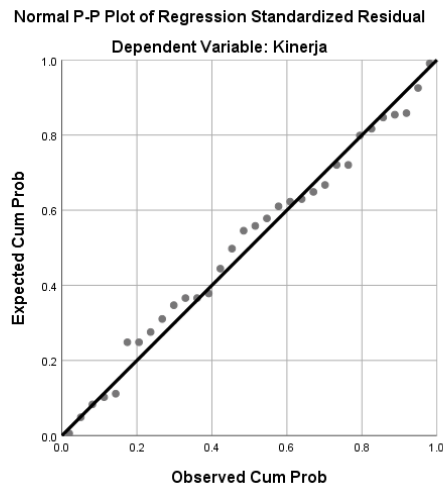
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2022

Adapun hasil uji normalitas diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik *Normal*

Probability Plot dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data ($n = 32$), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut :

Gambar 1
Grafik Normal Probability Plot.



Sumber: Data Hasil Olahan 2023

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,728	3,616		1,861	,073
	Kompetensi	,869	,098	,851	8,866	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Olahan 2023

Penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B".

Dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,728 + 0,869X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- a. Konstanta sebesar 6,728, artinya jika variabel kompetensi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya positif yaitu sebesar 6,728.
- b. Nilai Koefisien variabel kompetensi 0,869 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,869 satuan atau 86,9% dari perubahan variabel kompetensi.

Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel kompetensi (X) pada table 7 diatas,

diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,866. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,042 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,866 > 2,042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B". Hal ini berarti jawaban hipotesis penelitian ini H_a diterima dan H_o di tolak.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,715	2,58191
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Hasil Olahan 2023

Dari tabel di atas diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,724 (72,4%) ini menerangkan bahwa variabel kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B" sebesar 72,4%. Sedangkan sisanya sebesar 27,6% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel kompetensi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", ditemukan tanggapan responden dengan

nilai rata-rata sebesar 3,66 termasuk dalam kategori setuju sedangkan pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,85.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit "B", hal ini terbukti berdasarkan uji t ditemukan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,866 > 2,042$).
3. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan, adalah sebesar 0,724 (72,4%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,724.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Basri dan Vethzal, Rivai. 2015. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Bernawi dan Mohamad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Daryanto. 2012. *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nuraini Sejahtera.
- Fathoni, Abdurrahman. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghani, Mohammad A. 2013. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko dalam Binardi (2013:12) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner & Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penerjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Gusti Ardha. 2014. *Hubungan Antara Kompetensi kerja dengan Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Ujung Batu*. Skripsi STIE RIAU.
- Luthans, F. 2015, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hell. Penerjemah, andi, Yogyakarta.
- Matindas, R. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Moheriono. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : PenerbitGahlia Indonesia
- Nurlaila. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Hadian Saputra. 2015. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru*. Skripsi STIE Riau.
- Reza, Cut, 2015. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Cabang Pekanbaru*. Skripsi STIE RIAU.
- Robbins, Sp, dan Judge (2014) *Perilaku Organisasi*, penerjemah: Diana Angelica. Salemba, Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Widodo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers , Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Grasindo
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Soelaiman, 2017, *Manajemen Kinerja*, Cetakan kedua, Jakarta: PT. IntermediaPersonalia Utama.

- Sule dan Saefullah, 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- Soehardi, 2013. *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2015, *Kekuatan Statistik Edisi ke-2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, Lyle M. 2017. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada : Jhon Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Tika, Moh. Pambudu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triastuti, D. A. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Of Management Review.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.