

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBERDAYAMANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. MAYBANK INDONESIA TBK
CABANG SILIWANGI KOTA CIREBON**

Vina Andita Pratiwi⁽¹⁾, Elly Herawati⁽²⁾, Probo Heryatno⁽³⁾

⁽¹⁾Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, vinaandita4@gmail.com

⁽²⁾Program Manajemen Program Studi Strata 1 STIE Cirebon, ellyherawati23@gmail.com

⁽³⁾Program Manajemen Program Strata 1 STIE Cirebon, probo_heryanto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the level of Influence Employee Competency toward Employee Performance PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Where the reponden is a permanent employee of PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. with 45 respondents. The distributed questionnaire consisted of 10 questions about employee competence and consisted of 10 questions about employee performance. Base don the results of research conducted, its shows that thereis a positive effect of employee competency o nemployee performance, PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Siliwangi Branch Cirebon City. It seen from the simple regression equation $Y = 4.290 + 0.868X$. the analysis that the equation shows a positive influence of the variable X toward variable Y, increasing increase of variable X for 1, it will be influense to increase employee performance at 0.868 poitn . Thus the hypothesis that the researcher submitted accepted, that there is a positive influence of employee competency on employee performance PT. Bank Maybank Indonesia TbkSiliwangi Branch Cirebon City. So it can be concluded there is partially significant influence of employee competency variables toward employee performance PT. Bank Maybank Indonesia Tbk.

Keywords: Employee Competency, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maybank Indonesia Tbk. Dimana yang menjadi reponden adalah karyawan tetap PT. Bank Maybank Indonesia Cabang Siliwangi Kota Cirebon dengan 45 responden. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 10 pertanyaan mengenai kompentensi karyawan dan terdiri dari 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Cabang Siliwangi Kota Cirebon Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan diterima, yaitu ada suatu pengaruh positif dari variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Cabang Siliwangi Kota Cirebon. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Cabang Siliwangi Kota Cirebon.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di zaman sekarang seorang karyawan yang memiliki kompetensi sangatlah dibutuhkan. 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. 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 (Wibowo, 2013).

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai itujuan. Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah Keyakinan dan nilai-nilai, Ketrampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi, Emosional, Intelektual, Budaya dan organisasi (Abdullah, 2013).

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Karena kompetensi adalah kunci untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Abdullah, 2013). Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja (Effendi, 2017). 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.

Indikator penilaian kinerja di perusahaan meliputi tiga kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi atau perusahaan, kemampuan karyawan, dan pelayanan masyarakat. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja karyawan. PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Memiliki beberapa standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk. Terkait kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan

2. Metode

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Pengambilan data sekunder didapatkan dari manualreport, PT. Bank Maybank Indonesia, internet, buku referensi dan dokumen pendukung lainnya yang relevan. Teknik pengumpulan dengan menggunakan kuesioner. Dengan melakukan wawancara pada karyawan PT Bank Maybank Indonesia Cabang Cirebon.

Metode penelitian yang diterapkan adalah metode deskriptif dalam bentuk interpretasi hasil pengambilan dan pengolahan data (wawancara langsung dan kuesioner). Sementara itu, untuk pengambilan data primer melalui kuesioner dilakukan dengan membagikan kuesioner

pada karyawan tetap (berstatus aktif bekerja sampai dengan waktu penelitian dilakukan).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Maybank Indonesia KCP Siliwangi dengan jumlah sebanyak 45 pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari suatu populasi dengan harapan sampel tersebut mewakili populasinya.

Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (sugiyono,2013). Dari uraian di atas yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang akan dibahas.

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Pembagian instrumen kepada responden secara acak, untuk diisi sesuai dengan petunjuk.
- 2) Penarikan Instrumen penelitian telah diisi oleh responden.
- 3) Tabulasi data hasil penelitian.
- 4) Analisis data hasil penelitian dengan rumus statistik.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y berbentuk data interval seperti skor angket skala likert, semantik Diferensial, Thurstone, Skor Tes Essay (Uraian) maupun data dikotomi seperti skala Guttman dan Tes MultipleChoice (Pilihan Ganda). (Riadi, 2016)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

rx: Koefisienkolerasi X dan Y

X : Skormasing-masing item

Y : Skor total

XY : Jumlahperkalian X dan Y

X2: Jumlahkuadratdari X

Y2: Jumlahkuadratdari Y

N :JumlahSubyek

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dapat digunakan lebih dari satu kali, Uji reliabilita suntuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai-nilai cronbach's alpha > 0.60, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai cronbach's alpha < 0.60, maka instrumen penelitian tidak reliabel menurut Ghozali, (jurnal 2017). Oleh karena itu dalam rumus statistic yang digunakan bukan frekuensi, seperti yang rumus berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{s\tau^2} \right]$$

Keterangan:

K : Mean kuadratantarasubyek

$\sum si^2$: Mean kuadratkesalahan
 $[(st)^2]$: Varians total

Tabel 1. Kriteria Penilaian Dengan Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

5. Teknik Analisa Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen untuk mengetahui apakah berpengaruh positif atau negatif. (Sugiyono, 2013). Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Parameter konstanta
- X : Rekrutmen karyawan
- b : Parameter koefisien regresi

b. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. (Priyatno, jurnal 2016).

Kriteria pengujiannya yaitu :

- 1) Jika t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Maka : H0 ditolak, H1 diterima.

- 2) Jika t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H0 diterima, H1 ditolak.

Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangannya :

- n : Jumlah data
- k : Jumlah variabel independent
- R : Koefisien Determinasi
- r : Koefisien korelasi parsial

6. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, juga dapat digunakan untuk menentukan validitas suatu instrument berbentuk data interval seperti skor angket skala likert. (Riadi, 2016). Instrument yang valid berarti alat ukur digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dimana kriteria pengujian jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X)

Variabel	Indikator	Koefisien	Signifikan	Keterangan
Kinerja	Y.1	0.454	0,000	Valid
	Y.2	0.589	0,000	Valid
	Y.3	0.460	0,000	Valid
	Y.4	0.580	0,000	Valid
	Y.5	0.438	0,000	Valid
	Y.6	0.534	0,002	Valid
	Y.7	0.717	0,000	Valid
	Y.8	0.616	0,000	Valid
	Y.9	0.313	0,000	Valid
	Y.10	0.509	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 for windows

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Varia bel	Indik ator	Koefisien	Signifik an	Keterang an
Komp etensi	X.1	0,506	0,000	Valid
	X.2	0,562	0,000	Valid
	X.3	0,643	0,000	Valid
	X.4	0,617	0,000	Valid
	X.5	0,546	0,000	Valid
	X.6	0,476	0,002	Valid
	X.7	0,661	0,000	Valid
	X.8	0,582	0,000	Valid
	X.9	0,378	0,000	Valid
	X.10	0,537	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 for windows

Tabel 2 dan 3 menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,300 ($r > 0,30$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menetapkan apakah instrument dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai-nilai cronbach's alpha > 0.60 , maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai cronbach's alpha < 0.60 , maka instrumen penelitian tidak reliabel menurut Ghozali (2017).

Tabel 4 Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.747	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 for windows

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.743 dengan demikian diperoleh nilai $\alpha > 0.60$ yaitu $0.743 > 0.60$ hal ini berarti variabel kompetensi karyawan (X) adalah reliabel.

Tabel 5 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.696	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 for windows

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.701 dengan demikian diperoleh nilai $\alpha > 0.60$ yaitu $0.701 > 0.60$ hal ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

c. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi liner sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengaruh kompetensi Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) untuk mempermudah dalam pengujiannya, maka peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig .
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.290	3.022		1.419	.163
kompetensi	.868	.076	.867	11.432	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 6 di atas, maka persamaan garis regresi linear sederhana dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.290 + 0.868X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- a. 4.290 ini berarti bahwa sebelum adanya perubahan kompetensi, maka kinerja pegawai sebesar 4.290 apabila digunakan alat ukur berupa skala Likert.
- b. 0.868 ini berarti bahwa dengan adanya perubahan kompetensi pegawai sebesar 86.8% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 86.2 %, dengan asumsi faktor lain dianggap tetap. Nilai ini juga bermakna setiap kenaikan kompetensi sebesar 1, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.868.

d. Hasil Uji t

Untuk menguji hipotesis antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi Dependen.

Berdasarkan table 6 Didapatkan ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel independen yaitu kompetensi karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesi Cabang Siliwangi Kota Cirebon. Hal ini dapat diindikasikan dari hasil uji t yang menunjukkan Nilai thitung variabel Kompetensi(X) sebesar 11.432 $\geq t_{tabel} 2.01669$ dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) sehingga adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maybank Indonesia Cabang Siliwangi Kota Cirebon.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*
- Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar Saifuddin, 2013, *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2015, *Manajemen Prestasi Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke-Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fadhil, Muhammad, 2016, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. *Jurnal Ilmiah Pengembangan Sumber Daya Insani*, Vol.1 No.1.
- Ismail, Rahmah & Zainal Abidin, Syahida. 2015. *Impact of Worker's Competence on Their Performance in The Malaysian Private Service Sector*. *Gusiness And Economic Horizon*, Volume 2 Issue 2.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Dayamanusia*. Edisi Kedelapan. BPFE.Yogyakarta.
- Maya Sari, Fajar, 2013, *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No.2.
- Poewadarminta, W.J.S., 2013, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Purwanto, Erwan Agus. 2013. *Kompetensi Jabatan Struktural*. Makalah. Jogyakarta.
- R. Palanniapan, 2013, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berrbasis Kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi*, Penerbit: PPM, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2015. *Performance Appraisal, Sistem*

Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D.* Bandung, Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung :Alfabeta.

Tika, Pabudu. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.