

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ilham¹

¹Universitas Patria Artha
Email: illang_marajang@patria-artha.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch. The population in this study is all employees of BPJS Ketenagakerjaan Makassar branch office totaling 90 people. The sampling technique in this study is a saturation technique where the population is the same as the sample. The data analysis in this study uses simple linear regression analysis. The results of the study showed that competence had no effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch.*

Keywords: *Competence; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Makassar yang berjumlah 90 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana populasi sama dengan sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama dimana keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dan yang paling penting bagi suatu organisasi. Semakin tinggi kompetensi dari karyawan maka akan semakin baik pula kinerja suatu organisasi. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah kompetensi karyawan maka semakin rendah pula kinerja suatu organisasi. Agar suatu organisasi dapat berkembang dengan optimal maka harus memiliki karyawan yang berkinerja dan berkompetensi yang tinggi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap

organisasi sekaligus penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud jika memiliki aset manusia yang berkompetensi rendah.

Strategi sumber daya manusia tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang memiliki implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang berdiri berdasarkan amanah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki nilai-nilai budaya yakni: a) Iman, Insan BPJS Ketenagakerjaan beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Bekerja sebagai ibadah untuk memberikan manfaat dan nilai bagi pekerja, keluarga, masyarakat, dan bangsa, b) Ekselen, Insan BPJS Ketenagakerjaan selalu bersikap profesional, inovatif, dan bersungguh sungguh dalam mengupayakan hasil terbaik untuk memberikan manfaat serta nilai tambah bagi organisasi dan lingkungan, c) Teladan, Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memulai dari dirinya sendiri untuk berperilaku sesuai dengan norma, etika, dan peraturan yang berlaku sehingga dapat menjadi contoh (role model) bagi lingkungan sekitarnya, d) Harmoni, Insan BPJS Ketenagakerjaan mampu membangun kerjasama, keselarasan dan mengutamakan keberhasilan Bersama, e) Integritas, Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa dapat menjaga amanah, jujur, satu kata dan perbuatan, dapat dipercaya, serta berkomitmen untuk patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, f) Kepedulian, Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa peduli pada peserta, lingkungan kerja, dan organisasi sehingga ikut merasa bertanggung jawab dan secara tulus berpartisipasi aktif untuk membawa kemajuan organisasi.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar diberikan amanah untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap seluruh pekerja di Indonesia baik formal ataupun informal. Menyadari betapa besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, maka BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dituntut untuk terus

meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawannya di seluruh lini bidang kerja sekaligus mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Sumber Daya Manusia

Manusia adalah salah satu sumber daya sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai gerakan untuk menunjukkan pengakuan terhadap manusia sebagai aset yang potensial agar dapat dikembangkan sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap organisasi ataupun pengembangan diri. Hasibuan (2017:68) mengemukakan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dijadikan seni untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar lebih efektif serta meningkatkan efisiensi untuk membantu organisasi mewujudkan tujuannya. Subekhi dan Mohammad (2012:65) mengemukakan pendapat bahwa peran dari manajemen sumber daya manusia yakni sebagai suatu pengelolaan serta pemberdayaan segala sumber daya yang ada pada diri pegawai. Pengelolaan dan pemberdayaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Yani (2012:45) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Dari beberapa definisi diatas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan proses pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar sesama karyawan dalam organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga tercipta efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Konsep Kompetensi Karyawan

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2017:32) adalah sebagai

karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker dan Ulrich dalam Suparno (2017:5) bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan atau karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Berbeda dengan Fogg (2004) yang membagi Kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar dan kompetensi pembeda menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca, sedangkan kompetensi pembeda adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain. Kompetensi berasal dari kata competency merupakan kata benda yang menurut Powell dalam Prihadi (2009) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi, dan 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu dan tangkas.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, peran, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan- ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2017:35) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, akan tetapi tetap memiliki kesamaan secara umum. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam

rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2014:5). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016:59).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2018:8). Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda (Ruky, 2014:60).

Berdasarkan pengertian kinerja beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitan ini menggunakan pedekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah di dapat dalam suatu penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitaan yang berdasarkan pada pengumpulan dan analisis data baik berbentuk angka, agar dapat menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fonemona yang di amati. Penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang beralamat di Jl Urip Sumoharjo Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS

Ketenagakerjaan kantor cabang Makassar yang saat ini aktif dengan jumlah sebanyak 90 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana populasi samadengan sampel sehingga sampel dalam penelitian yakni seluruh karyawan yang saat ini aktif BPJS Ketenagakerjaan di kantor cabang Makassar sebanyak 90 orang. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana untuk uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Coofficient Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi Karyawan			
X – 1	.402	0,300	Valid
X – 2	.587	0,300	Valid
X – 3	.632	0,300	Valid
X – 4	.613	0,300	Valid
X – 5	.381	0,300	Valid
X – 6	.620	0,300	Valid
Kinerja Karyawan			
Y – 1	.527	0,300	Valid
Y – 2	.267	0,300	Valid
Y – 3	.599	0,300	Valid
Y – 4	.573	0,300	Valid
Y – 5	.339	0,300	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi $> 0,300$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi Karyawan	$0,768 > 0,600$	Reliabel
Kinerja Karyawan	$0,649 > 0,600$	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien *alpha* $> 0,600$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah

reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.303	.390		3.343	.001
Kompetensi Karyawan	.042	.120	.047	.354	.724

Sumber: data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.303 + 0.042X$$

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
X	,354 < 1,679	0,724 > 0,05	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel kompetensi karyawan (X), dan dapat disimpulkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.1.3 Uji Determinasi

Tabel 5. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.118	.23255

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,118 yang menunjukkan bahwa 11,8% variasi variabel kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dijelaskan oleh variabel kompetensi sedangkan sisanya sebesar 88,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berdasarkan hasil uji t. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompetensi karyawan sudah baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan

meskipun peningkatannya belum signifikan hal ini terjadi sebagai akibat dari sistem mutasi jabatan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan sangat sering dilakukan khususnya pada level tertentu biasanya minimal 6 bulan sekali sehingga karyawan yang baru dimutasi kepada jabatan atau posisi tertentu terkadang membutuhkan waktu bagi karyawan tersebut untuk beradaptasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvin Rulianto (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Martono, Amin Wahyudi, dan Rahayu Triastiti (2018) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan 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. Palan (2017:43) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Kompetensi merupakan landasan bagi seorang pegawai untuk berperilaku efektif. Dengan kompetensi, pegawai dapat menunjukkan kinerja yang maksimal, walaupun memiliki karakteristik yang berbeda-beda

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar adalah kompetensi karyawan yang baik perlu terus ditingkatkan dalam hal pengetahuan, keahlian dan perilaku mengingat tuntutan perkembangan organisasi yang terus menerus membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta. *Jurnal Bingkai Ekonomi*. 6(2):71-83.
- Bryan, R.R., Glynn, S.M., & Kittleson, J.M. 2011. Motivation, Achievement, and Advanced Placement Intent of High Students Learning Biology. Wiley Online Library: DOI 10.1002/sce.20462.
- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. 2014. Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Dessler, G. 2020. Human Resource Management. Sixteenth Edition Florida International University. Florida Pearson.
- Dharma, Surya. 2018. Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cet, kedua). CV. Alfabeta. Bandung.
- Ehtesham, Ul Mujeeb dkk, 2011. Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan.
- Elvin Rulianto, Endang Suswanti dan M. Jamal, 2023. Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. 4(1):28-37.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, Hani. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Mengembangkan SDM. Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Organisasi dan Motivasi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2016. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2018, Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno, 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*. 15(2): 276- 293
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Palan, R. 2007. Competency Management. PPM Indonesia, Jakarta.
- Rivai & Basri. 2018. Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Robinson, Jr. A.Pearce, John II, Richard B, 2014. Manajemen Strategi. Salemba Empat, Jakarta.

- Ruky, Ahmad S. 2014. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta.
- Simanjuntak Payaman J. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja. Edisi ke-3. Lembaga FEUI, Jakarta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta
- Suparno Eko, Widodo. 2017. Manajemen Pelatihan. Jaya Media, Jakarta. Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Swastha, dan Irawan, 2018. Manajemen Pemasaran Modern, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Tika, P., 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media, Jakarta.