Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Jasa Raharja Kabupaten Bone

Andi Ferawati, Fahril Jaya, Ria Musfira, Diva Julistira

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapi Bone

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan diaturnya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional diharapkan dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan setiap pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Kinerja karyawan berorientasi pada seberapa besar karyawan memberikan pengaruh, usaha dan kontribusinya terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai di kantor PT Jasa Raharja Cabang Bone. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Jasa Raharja Cabang Bone. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berdasarkan rata-rata skor keseluruhan sebesar 103,6 dan termasuk dalam kategori cukup kompeten. Variabel kinerja karyawan mempunyai skor rata-rata sebesar 104,7. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Cabang Bone dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Kedisiplinan kerja dan Produktivitas kerja.*

Copyright (c) 2024 **Andi Ferawati**

✉ Corresponding author :

Email Address : ferawatibkd77@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen dapat dikatakan sebagai proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan anggota atau bawahannya dalam bekerja sama pada sebuah organisasi. Fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan mendorong sumber daya manusia bekerja memanfaatkan daya lainnya sehingga tujuan organisasi tercapai (Priyono, 2010:4). Kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara

berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri (Wicaksono, 2019:2).

Kinerja karyawan ini sifatnya individual, karena dari setiap individu tersebut memiliki batas kemampuan ataupun keahliannya masing-masing dalam bekerja sehingga pihak perusahaan jangan memaksakan tugas atau pekerjaan yang tidak dikuasainya agar tidak keluar dari rencana perusahaan nantinya. Dan pihak perusahaanpun dapat mengukur kinerja karyawannya atas hasil kerjanya yang di capai apakah sudah sesuai atau belum dengan yang perusahaan harapkan.

Karena kinerja ini hasil kerja nyata yang telah dilakukan karyawan didalam perusahaan tersebut. Dalam mengukur kinerja karyawan ini salah satunya dilihat dari posisi pekerjaannya ataupun *Job Descriptionnya* masing-masing (Sandria, 2020:11).

Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah, hingga saat ini Jasa Raharja fokus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan dana pertanggungan wajib kecelakaan. Sasaran mutu atau *job desk* utama dari PT Jasa Raharja yakni penyelesaian santunan maksimal satu hari setelah berkas lengkap diajukan oleh klaimen kepada perusahaan, kemudian mengurangi tingkat keluhan klaimen maksimal dua permil dari seluruh berkas santunan yang diselesaikan, dan mempertahankan menerapkan juga memelihara sistem manajemen mutu berbasis *International Standardization Organization*.

Berdasarkan *Standart Operating Procedur* yang ada di PT Jasa Raharja terdapat tahapan prosedural yang harus dilakukan sejak berkas permohonan santunan diajukan dan diterima, diteliti oleh pegawai, sampai dengan santunan diselesaikan. Pengajuan santunan adalah proses permohonan dari korban atau ahli waris korban kecelakaan lalu lintas, untuk memperoleh santunan dana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 33 dan 34 Tahun 1964 jo. Kinerja pegawai di PT Jasa Raharja dapat dilihat dari berapa proses pengajuan berkas yang dapat dibayarkan oleh perusahaan dan berapa pengajuan yang ditolak karena berkas yang tidak lengkap. Semakin banyak berkas pengajuan yang diperiksa oleh karyawan maka semakin banyak pula output yang diberikan kepada masyarakat.

Untuk melihat tingkat kinerja yang dilakukan PT Jasa Raharja Kabupaten Bone, dapat dilihat dari jumlah target dan realisasi pada PT Jasa Raharja Kabupaten Bone dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

A. *Tabel 1 Jumlah Target dan Realisasi*
PT Jasa Raharja Kabupaten Bone Tahun 2019-2023

No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi
1	2019	Pencairan Dana Kecelakaan LaluLintas	100 %	79,11 %
2	2020	Pencairan Dana Kecelakaan LaluLintas	100 %	78,76 %
3	2021	Pencairan Dana Kecelakaan LaluLintas	100 %	67,54 %

4	2022	Pencairan Dana Kecelakaan LaluLintas	100 %	74,90 %
5	2023	Pencairan Dana Kecelakaan LaluLintas	100 %	81,00%

Sumber: PT Jasa Raharja Kabupaten Bone, 2024

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa realisasi target kerja PT Jasa Raharja Kabupaten Bone secara keseluruhan belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam lima tahun terakhir target kerja yang banyak tidak terealisasi pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2021 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya dan meningkat kembali pada tahun 2023.

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Tery, 2003: 32). Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 41) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Handoko (2009: 96) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.
- 2) engorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
- 3) Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
- 4) Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan

secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan atau aktivitas MSDM secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (Hariandja, 2002:4).

- 1) Persiapan dan pengadaan.
- 2) Pengembangan dan penilaian.
- 3) Pengkompensasian dan perlindungan.
- 4) Hubungan-hubungan kekaryawanan.

Sulastri (2014:195) menjelaskan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan sehingga produktivitas orang-orang dalam perusahaan tersebut semakin meningkat. Tujuan ini nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya dalam mendirikan perusahaan.

3. Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Diantaranya adalah perencanaan dan pengembangan.

a. Perencanaan Kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kemudian analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan (Priyono, 2007: 73).

b. Pengembangan Kebutuhan SDM

Fungsi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis untuk dapat memperbaiki kualitaspekerja dan lingkungan kerja. Pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja (Priyono, 2007: 86).

4. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Adapun kegiatan yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009: 50) adalah sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
- b. Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai. Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- c. Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- d. Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

B. a. *Kompetensi Karyawan*

a. **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers (Zainal, 2015:230).

C. a. *Jenis-Jenis Kompetensi*

Kompetensi dapat dibagi menjadi lima (5) bagian menurut Kunandar (2013) sebagai berikut:

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

c. *Pentingnya Kompetensi*

Pentingnya kompetensi karyawan (Dessler, 2012:715) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis
Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

2) Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

3) Memastikan hubungan sebab akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

4) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis SDM pada atasan.

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

D. a. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016: 20).

b. Pengaruh Kinerja Karyawan

Hariandja (2002: 9) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata

dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Keterampilan

Keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi(perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

3) Faktor Pengetahuan

Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi disebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. Menurut Rivai (2006: 72) kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus Menurut Adamy (2016:98) criteria/indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- A. *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesemurnaan
- B. *Quantity* atau kuantitas, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
- C. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- D. *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).
- E. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
- F. *Interpersonal impact* atau dampak *interpersonal*, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah kompetensi karyawan (X), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2019:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT Jasa Raharja Kabupaten Bone yang berjumlah 13 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 13 orang.

B. *Jenis dan Sumber Data*

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang menggunakan perhitungan matematis seperti hasil pengisian kuesioner.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data

C. *Analisis Data*

Metode analisis data menurut Sugiyono (2019: 482) merupakan sebuah metode analisis dimana data primer atau data sekunder yang dikumpulkan lalu di proses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan

1. Rentang Skala

Mengukur kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Kabupaten Bone digunakan skala penelitian dengan menghitung skor setiap item pertanyaan sebagai berikut:

E. Tabel 2. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Cukup Setuju	CS	Skor 3
Setuju	S	Skor 4
Sangat Setuju	SS	Skor 5

Sumber: sugiyono (2019)

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala

rentang.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2019:117). Karena data yang digunakan merupakan data ordinal maka data tersebut ditransformasi ke data interval menggunakan proses M.S.I. Selanjutnya di analisis menggunakan program SPSS Versi 25 untuk mendapatkan persamaan linier sederhana Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Kompetensi karyawan

e : Error/residual

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. *Karakteristik Responden*

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 13 responden pegawai PT Jasa Raharja Kabupaten Bone diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur dan masa kerja.

a. *Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

A. *Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	10	76,9
2	Perempuan	3	23,1
Total		13	100

Sumber: Data olahan tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 13 responden ada 10 orang atau 76,9% yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 3 orang atau 23,1%.

b. *Karakteristik Berdasarkan Umur*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

B. *Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Umur*

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	28-30	6	46,2
2	31-33	4	30,7
3	34-36	3	23,1
Total		13	100

Sumber: Data olahan tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden berada pada rentang umur 28-30 tahun sebanyak 6 responden atau 46,2%, sedangkan frekuensi paling sedikit berada pada kelompok umur 34-36

tahun dengan jumlah 3 orang responden atau 23,1%.

c. *Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja*

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

c. *Tabel 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja*

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2-3 tahun	6	46,1
2	4-5 tahun	5	38,5
3	6-7 tahun	2	15,4
Total		13	100

Sumber: Data olahan tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 6 responden atau 46,1 sedangkan frekuensi paling sedikit yaitu pada masa kerja 6-7 tahun dengan jumlah 2 orang responden atau 15,4%.

2. *Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai PT Jasa Raharja Kabupaten Bone*

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kompetensi pegawai pada PT Jasa Raharja Kabupaten Bone adalah sebagai berikut:

D. *Tabel 6*

Rekap Jawaban Indikator Kompetensi Pegawai

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Pengetahuan	44,33	Cukup Kompeten
2.	Keterampilan	43,33	Cukup Kompeten
3.	Kemampuan	42,5	Cukup Kompeten
Rata-rata		43,38	Cukup Kompeten

Sumber: Hasil olah data tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan dimensi kompetensi yaitu dimensi pengetahuan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 44.33. Sedangkan dimensi kemampuan sebagai yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 42,5 dan rata-rata indeks jawaban indikator kompetensi sebesar 43,38.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai PT Jasa Raharja Kabupaten Bone

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Kabupaten Bone adalah sebagai berikut:

E. Tabel 7 Rekap Jawaban Indikator Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Indeks Rata-rata	Keterangan
1.	Kinerja tugas	43	Cukup Tinggi
2.	Kinerja kontekstual	41,4	Cukup tinggi
	Rata-rata	42,2	Cukup tinggi

Sumber: Hasil olah data tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan dimensi kinerja yaitu dimensi kinerja tugas sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 43. Sedangkan dimensi kinerja kontekstual sebagai yang terendah dengan rata-rata skor 41,4 dan rata-rata skor jawaban indikator kinerja sebesar 42,2.

Untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT Jasa Raharja Kabupaten Bone digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 25. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + e$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

F. Tabel 8

Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients^a

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1						.
1	(Constant)	10.003	4.505		2.220	.034
	kompetensi	.695	.138	.677	5.033	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah: Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

G. Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.440	3.147

b. Predictors: (Constant), kompetensi

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai terlihat cukup erat dikarenakan nilai R Square 0,677 atau 67,7% tingkat keeratannya, hal ini berarti kompetensi memiliki korelasi erat terhadap kinerja pegawai. Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,458 atau 45,8%. Hal ini berarti variabel independent (kompetensi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 45,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4. Uji Hipotesis t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 1,697. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

H. T
 tabel 10
 Hasil Uji t

1) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.003	4.505		2.220	.034
1	kompetensi	.695	.138	.677	5.033	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh padatabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,000 dan nitai t hitung sebesar 5,033 > t tabel 1,697. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0,000<0,05).

Kompetensi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, artinya kompetensimampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikankinerja yang kurang baik didalam perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kompetensi di PT Jasa Raharja Kabupaten Bone termasuk cukup kompeten dan gambaran kinerja pegawai PT Jasa Raharja Kabupaten Bone dalam keadaan cukup tinggi Hasil yang didapatkan menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 44%.

Referensi :

- Agusria, L., dan Deskalia, I. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 6. Nomor 2.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2014. *Armstrong's handbook of human resource management practice* (3th ed., Vol. 13).
<https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis. Volume 16. Nomor 2.

- Bernardin, H John and Joyce E A Russel. 2010. *Human Resource Management, An Experimental Approach*, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Bukit, B., Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Koopmans, L., et al. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 56 (3), 331-337
- Krisnawati, K. D. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Volume 7 No. 1.
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume2 No. 1.
- Mangkunegara, P., dan Waris, A. 2015. *Effect Of Training, Competence and Discipline An Employee Performance In Company*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Volume 211. Volume 8.
- Masram, dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Puspitasari, A., dan Prahiawan, W. 2018. *Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Natura Indoland*. *Jurnal Tirtayasa Ekonomika*. Volume 13. Nomor 2.
- Ragawanti, E., Swasto, B., dan Prasetya, A. 2014. *Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 8. Nomor 2.
- Rohman. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Malang: CV. Cita Intrans Selaras.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandria, Muhamad., Acep Samsudin., Kokom Komariah. 2020. *Peran Ketepatan Job Desriptomterhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jaya Bakti Raharja Sukabumi*. *Jurnal Ekobis Dewantara* Volume 3. Nomor 2.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish (Anggota Penerbit CV. Budi Utama).
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuriansyah., dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Simarmata, Jonner. 2021. *Praktek MSDM Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Dengan Human Capital Dan Kinerja Individu Sebagai Variable Mediasi Pada Industry Batik Jambi*. Skripsi: Unniversitas Jambi.
- STIE YAPI. 2024. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*. Watampone:YAPI Sugiyono.
2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, No. 2.

- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, Hokgy. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakmur*. Jurnal AGORA. Volume 7. Nomor 2.
- Wijayanti, I.D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika