

KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN BANK BNI KCU BANDUNG

PANJI SETYA DEPI TRA, HERMAN SOEGOTO

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kompetensi dan kinerja serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Kantor Cabang Utama Bandung. Tingkat kompetensi diukur berdasarkan indikator: kemampuan kognitif, kemampuan interpersonal, dan kemampuan individu. Kinerja karyawan diukur melalui indikator: beban kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, kualitas hasil kerja, dan kualitas pribadi. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kompetensi dan kinerja dan analisis verifikatif untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Analisis hubungan antar variabel menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keywords : Kompetensi, Kinerja Karyawan Bank

PENDAHULUAN

Kualitas kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang agar mampu melaksanakan tugas dengan baik. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas dan juga akan semakin baik pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014:11) bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan skor sebesar 0,790. Melihat dari penelitian yang dilakukan oleh Untari tentunya kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Hal tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2016:433) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan.

Suatu perusahaan dimana karyawannya memiliki kompetensi yang tinggi akan tergambar pada kinerja perusahaan. Untuk perbankan kinerja karyawan dapat tergambar dari segi layanan maupun segi bisnis. Bank memerlukan informasi dan melakukan analisis keterkaitan kompetensi karyawannya dan

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bank secara akurat. Hal tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah yang dihadapi karyawan dan organisasi. Sehingga kedepannya bank dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian program kerja dan target yang direncanakan oleh organisasi.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas terkait variabel kompetensi dan kinerja serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di lingkungan Bank BNI Cabang Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah kompensasi (X_1). Sedangkan objek yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI Cabang Bandung yang

berada pada layanan operasional. Adapun jumlah karyawan tersebut sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan, wawancara, dan kuisioner.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian. Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank.

PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan minimal yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan agar pekerjaan dibebankan padanya dapat terlaksana dengan baik. Menurut Wilcox, Y. (2012:10) kompetensi adalah keahlian atau kemampuan yang dapat diperoleh dari analisis pekerjaan rutin yang dikerjakan. Kompetensi dapat dikatakan sebagai kemampuan dalam membuat keputusan dalam memecahkan masalah, menjalankan profesi dalam berbagai situasi, menjalankan peran sesuai pengetahuan, pengalaman, nilai-nilai dan perilaku, serta memanfaatkan sesuai dengan konteks yang spesifik (Camelo & Angeramy, 2013:556). Pengaruh kompetensi yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dapat dilihat berdasarkan pada gambaran data tanggapan responden terhadap tiga indikator tersebut. Berikut data tanggapan responden tersebut.

Tabel 1. Kompetensi

Indikator Kompetensi	Skor	Skor	%Skor	Kriteria
	Aktual	Ideal	Aktual	
Kemampuan Kognitif	464	540	85.9%	Sangat Tinggi
Kemampuan Interpersonal	461	540	85.4%	Sangat Tinggi
Kemampuan Individu	480	540	88.8%	Sangat Tinggi
Total	1405	1620	86,7%	Sangat Tinggi

(Hasil olah data)

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kriteria skor aktual dan ideal indikator kompetensi masih termasuk tinggi. Dilihat dari kemampuan kognitif, kemampuan interpersonal, serta kemampuan individu pun memiliki skor yang sangat tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja merupakan hasil capaian dari aktivitas yang dijalankan oleh setiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Viswesvaran dan Ones dalam Koopmans, L. Et.al. (2011:862) mendefinisikan work performance sebagai tindakan, perilaku dan outcomes yang terukur dalam keterlibatan karyawan terkait kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari masa lalu (Dobrin, et.al., 2012:311) Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator: beban kerja, pengetahuan akan pekerjaan, kualitas atas hasil kerja, dan kualitas pribadi. Berikut data tanggapan responden mengenai empat indikator kinerja.

Tabel 2. Kinerja

Indikator Kinerja	Skor	Skor	%Skor	Kriteria
	Aktual	Ideal	Aktual	
<i>Quantity of work</i>	446	540	82.6%	Tinggi
<i>Job Knowledge</i>	475	540	87.97%	Sangat Tinggi
<i>Quality of Work</i>	469	540	86.85%	Sangat Tinggi
<i>Personal Qualities</i>	465	540	86.1%	Sangat Tinggi
Total	1855	2160	85.88%	Sangat Tinggi

(Hasil olah data)

Berdasarkan perbandingan skor aktual dengan skor ideal pada tabel 2 dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Bandung termasuk kategori yang sangat tinggi. Namun *quantity of work* memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan tiga indikator lainnya meskipun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan Bank BNI Cabang Bandung memiliki kinerja yang sangat tinggi.

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Data hasil kuisioner tanggapan responden karyawan bank tentang variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi linear untuk melihat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan bank.

Untuk melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, peneliti mengambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Bandung. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan uji hipotesis statistik dengan penjelasan sebagai berikut :

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank BNI KCU Bandung.
- H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank BNI KCU Bandung.

Tabel 3. Uji Signifikansi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.899	1.423		.001
	Kompetensi	.944	.109	.644	.000

a. Dependent Variable: Skor Total Y

Dengan melihat hasil uji statistik untuk melihat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan Bank. Hal tersebut terbukti dari nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar 8.659 yang lebih besar daripada t_{tabel} . Selain dengan melihat hasil uji t, dapat juga dilihat dari uji signifikansinya. Hasil statistik untuk uji signifikansi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang tentunya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Bandung.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016:424) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian dari Ratnasari, penelitian dari Ronald Listio (2010:172) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jabbbouri dan Sahari (2014:130) merekomendasikan bahwa manajemen bank perlu mengembangkan kompetensi inti terhadap sumber daya manusia sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mufti et.al. (2016:83) pada 985 orang manajer bank swasta di Pakistan menyimpulkan bahwa kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank berdasarkan survey terhadap 108 karyawan bank di Bandung diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi yang meliputi kemampuan kognitif, kemampuan interpersonal dan kemampuan individu dalam penelitian ini termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.
2. Kinerja karyawan Bank yang disurvei termasuk dalam kategori yang sangat tinggi.
3. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank. Artinya kompetensi karyawan memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Camelo, Silvia Helena Henriques & Angerami Emília Luigi Saporiti. 2013. Professional Competence: the building of concepts and strategies developed by health services and implications for nursing. e Department of General and Specialized Nursing, University of São Paulo at Ribeirão Preto School of Nursing (EERP/USP). São Paulo, Brazil. P. 552-560.
- Dobrin, G. N., Popescu, V. A., Popescu, C. R., Popesc. 2012. The Concept of Performance in Business Organizations – case study on the employee performance in romanian business organizations. Proceedings of the 6th International Management Conference "approaches in organisational management", Bucharest, Romania. P.310-316.
- Jabbbouri, Nada Ismael, & Zahari, Ibrahim. 2014. The Role of Core Competencies on Organizational Performance: An Empirical Study in The Iraqi Private Banking Sector. European Scientific Journal, Vol.1. P.130-139.
- Koopmans, Linda, Bernaards, Claire M., Vincent H. Hildebrandt, Wilmar B. Schaufeli. 2011. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. JOEM Volume 53, Number 8. P.856-866.
- Listio, Ronald. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. UNIKOM Bandung. Tesis Magister Manajemen. P.1-271.
- Mufti, O., Parvaiz, G.S., Wahab, M., Durrani, M. 2016. Human Resources Competencies

- and Organizational Performance: A Study on Banking Sector Managers in Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*. Volume X, Number 1. Page 83-104.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016. p. 424-434.
- Untari, Siti., Wahyuati, Aniek. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 10 (2014)
- Wilcox, Yuanjing. 2012. An Initial Study to Develop Instruments and Validate the Essential Competencies for Program Evaluators (ECPE). A Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota. P.10.