

Kompetensi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar

Employee Competence Towards Improved Performance at PT. Taspen (Persero) KCU Makassar

Muhammad Jihad Firman¹, Maya Kasmita², Ruslaily Ramadhana³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri
Makassar

Email: muh_jihad21@yahoo.co.id¹, mymayakasmitamind@gmail.com²

(Diterima: 12-Januari-2019; di revisi: 15-Februari-2019; dipublikasikan: 30-Maret-2019)

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan dan peningkatan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mengkaji Kompetensi Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan koesiener. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Analisis statistik digunakan untuk membantu peneliti mengenai makna hubungan antar variable. Analisis statistic inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan regresi ganda model linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi pada karyawan maka kinerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar akan meningkat.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan; Peningkatan Kinerja

ABSTRACT

The success of an organization in achieving its goals is largely determined by organizational performance which is strongly influenced by employee competence and performance improvement. The purpose of this study is to analyze and assess employee competence in improving performance at PT. Taspen (Persero) KCU Makassar. This research was conducted with a quantitative approach. Data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques used were interviews and surveyors. The population and sample used were 51 respondents. Statistical analysis is used to help researchers on the meaning of the relationship between variables. Inferential statistical analysis is used to test the research hypothesis. The inferential statistical analysis used is multiple regression analysis and multiple linear regression models. The results showed that employee competence had a significant effect on employee performance. With the competence of employees, the performance at PT. Taspen (Persero) Makassar KCU will increase.

Keywords: Employee Competency; Performance Improved

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi (Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017; Salam, 2015; Salam & Rosdiana, 2016; Tadampali, Hadi, & Salam, 2016). Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi. Kecenderungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat terhadap budaya organisasi. Apabila organisasi tidak mampu merespons pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi.

Demikian pula kecenderungan pertumbuhan demografis, sosial, ekonomi dan politik didalam negeri berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Faktor internal organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kondisi tersebut berlaku pula pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar dimana jumlah karyawan saat ini adalah 65 orang yang mengelola data PNS aktif sekitar 314.060 peserta dan data Pensiun sekitar 120.205 dengan jumlah pembayaran Rp.247.718.922.800,-. Jumlah Pemda 25 dengan 9 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Kinerja Layanan PT Taspen (Persero) KCU Makassar dalam tri semester kedua tahun 2014 dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1
Kinerja Layanan PT Taspen (Persero) KCU Makassar dalam tri semester kedua tahun 2014

Bulan	Langsung			Jumlah	Tak Langsung		Jumlah	Jumlah SPP	SPP L < 1 JAM & TL 1 - 2 JAM		Ranking	Grade
	< 1 Jam	1 - 2 Jam	> 2 Jam		1 - 2 JAM	> 2 JAM			Jumlah	%		
Mei	1,298	79	52	1,429	261	17	278	1,707	1,559	91.33	43	A
Juni	1,449	106	29	1,584	239	5	244	1,828	1,688	92.34	39	A
Juli	1,337	58	19	1,414	224	2	226	1,640	1,561	95.18	42	A

Sumber: Seksi Pelayanan dan Manfaat PT Taspen (Persero) KCU Makassar

Menurut Parlan (Usman, 2000) mendefinisikan bahwa *“A competency can be defined as an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion*

referenced effective and/or superior performance in a job situation". Ada lima pemahaman yang perlu mendapat perhatian dalam pengertian kompetensi menurut Parlan dalam Usman (2000), yaitu (1) *an underlying characteristic of an individual*, (2) *criterion referenced effective*, (3) *causally related to*, (4) *effective performance*, dan (5) *superior performance*.

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Disimpulkan bahwa kompetensi atau kemampuan dapat dipandang dari dua konteks. Pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan yang bisa diamati. Kedua sebagai konsep, yang meliputi aspek kognitif, afektif, perbuatan / *performance* (Usman, 2000). (Sugiharto, 2008) menyebutkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.

Pengertian sederhana yang mendasar dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan (Syah, 2000). Kemampuan atau kecakapan yang dimaksudkan dalam kompetensi itu menunjuk kepada satu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kemampuan atau kecakapan kualitatif maupun kuantitatif (Usman, 2000). Dalam hal ini, kompetensi berarti juga kemampuan (*ability*) seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan (Robbins, 2007).

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer Data primer berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer di dapatkan melalui narasumber dalam istilah teknisnya responden yaitu PT Taspen (Persero) KCU Makassar dan data sekunder Data sekunder adalah merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Pengambilan data sekunder dapat dilakukan secara manual, online dan kombinasi keduanya manual maupun online. Data sekunder bersumber dari dokumentasi data karyawan PT Taspen (Persero) KCU Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan koesiener. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Analisis statistik digunakan untuk membantu peneliti mengenai makna hubungan antar variabel. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan regresi ganda model linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan atau persepsi responden mengenai pengungkapan yang terdiri dari: Kompetensi terhadap kinerja perusahaan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar yang dapat diuraikan satu persatu sebagai 2.

Tabel Kompetensi terhadap kinerja perusahaan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar

No.	Pertanyaan	Skor										Total Skor	
		1		2		3		4		5			
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%		
1	Berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja, bawahan, dan pelanggan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	100	255
2	Menghargai pendapat sesama rekan kerja.	0	0	0	0	0	0	13	25,5	38	74,5	242	
3	Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	0	0	0	0	0	0	16	31,4	35	68,6	239	
Rata-rata skor indikator <i>traits</i>												245,0	
4	Berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	12	23,5	39	76,5	243	
5	Memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	0	0	0	14	27,5	37	72,5	241	
Rata-rata skor indikator <i>motive</i>												242,0	
6	Memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik	0	0	0	0	0	0	9	17,6	42	82,4	246	

No.	Pertanyaan	Skor										Total Skor
		1		2		3		4		5		
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	
7	Memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	0	0	32	62,7	19	37,3	223
Rata-rata skor indikator <i>self concept</i>											234,5	
8	Dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	36	70,6	15	29,4	219
9	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0	0	0	0	0	40	78,4	11	21,6	215
10	Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	27	52,9	24	47,1	228
Rata-rata skor indikator <i>knowledge</i>											220,7	
11	Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	18	35,3	33	64,7	237
12	Dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	15	29,4	36	70,6	240
13	Memahami Standart Operational Procedure (SOP) bidang pekerjaan	0	0	0	0	0	0	19	37,3	32	62,7	236
14	Mampu menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	19	37,3	32	62,7	236

Sumber : Data primer diolah 2015

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator yang paling tinggi yaitu sebesar 245 pada indikator watak (*traits*) sedangkan rata-rata skor yang paling rendah adalah 220,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki oleh karyawan pada bidang tertentu masih harus ditingkatkan.

Dari persamaan analisis data diketahui bahwa variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan menyebabkan perbaikan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar telah menunjukkan keadaan yang semakin membaik, hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang diikuti dalam beberapa pelatihan atau workshop oleh divisi Sumber Daya Manusia. Penelitian (Reinhard Efraim Murbijanto, 2013) mengemukakan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sertamemiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi, 2011) pada PT Jiwasraya (Persero), mengemukakan bahwa faktor Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Spencer & Spencer dalam (Moeheriono, 2009), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Hasil penelitian lain mengemukakan bahwa kinerja bisnis dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (Henni Zainal, Parinsi, Indonesia, Hasan, & Makassar, 2018). Serta kinerja dapat meningkatkan kinerja dalam hal pertumbuhan penjualan, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan pendapatan (Akib, Wagianto, Daraba, Farida, & Niswaty, 2019; Daraba, Ramli, Sakawati, & Salam, 2018; Salam, 2017; Zainal, Gani, Guntur, & Akib, 2019).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompetensi pada karyawan maka kinerja pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar akan meningkat. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap karyawan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang harus sesuai dengan perencanaan kerja sehingga kualitas dan efisiensi kerja dapat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sehingga penelitian lebih lanjut diharapkan menambahkan variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akib, H., Wagianto, E., Daraba, D., Farida, U., & Niswaty, R. (2019). Shift-share analysis of the development of local competence as a basis for interregional cooperation in West Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 22(1).

- Andi, P. (2011). *Analisis Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dilihat dari Rasio Pendapatan Daerah pada APBD 2006-2008*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Daraba, D., Ramli, R. M., Sakawati, H., & Salam, R. (2018). Quality Of Service Manufacturing Of Trade License Line In Office Of Investment Investment And Licensed Agency (BPMPT) Regency Of Bulukumba. *THE INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES 2018*, 485–490.
- Henni Zainal, U. I. T., Parinsi, W. K., Indonesia, S. P., Hasan, M., & Makassar, U. N. (2018). *The Influence Of Strategic Assets And Market Orientation To The Performance Of Family Business In Makassar City , Indonesia*. 17(6), 1–9.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Reinhard Efraim Murbijanto. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi). *ISSN:2302-8912*, 4.
- Robbins, S. . dan M. C. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Edisi Kedelapan, Indeks.
- Salam, R. (2015). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern berbasis Daya Saing Organisasi dalam menyongsong MEA 2015. *SEMINAR NASIONAL “Revolusi Mental Dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Menghadapi MEA 2015” Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia, 1*, 186–190.
- Salam, R. (2017). *Regional Council Role in the Welfare Society Program*.
- Salam, R., & Rosdiana. (2016). Penerapan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern Berbasis Daya Saing Organisasi dalam Menyongsong MEA 2015. *SEMINAR NASIONAL ‘Revolusi Mental Dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Menghadapi MEA 2015’ Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia, 1(2016)*, 186–190. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Sugiharto, I. dan N. (2008). *Mengoptimalkan Daya Kerja Otak Dengan Berfikir Holistik dan Kreatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syah, M. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap

Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.

Usman, M. U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Zainal, H., Gani, H. A., Guntur, M., & Akib, H. (2019). *Micro Enterprises Empowerment Policy in Sidenreng Rappang Regency , Indonesia*. 24(1), 39–44.
<https://doi.org/10.9790/0837-2401053944>

