

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PT JASA RAHARJA
CABANG JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH:

Nama : Della Dwi Mardiyanti
NIM : 1900861201019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

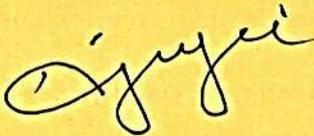
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Della Dwi Mardiyanti
Nim : 1900861201019
Program Studi : Manajemen
Judul : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Saiyid Syekh S. E., M.M

Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S. E., M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Della Dwi Mardiyanti

NIM : 1900861201019

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor
PT Jasa Raharja Cabang Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencamtumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Delta Dwi Mardiyanti

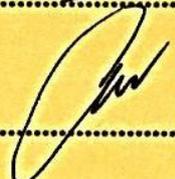
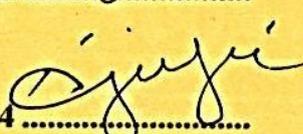
NIM. 1900861201019

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 31 Juli 2023
Jam : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 1

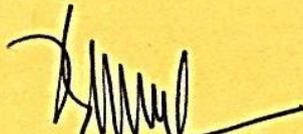
PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Hana Tamara Putri, S.E., M.M	Ketua	1 
2. Muhammad Emil, S.E., M.M	Sekretaris	2 
3. Ubaidillah, S.E., M.M	Penguji Utama	3 
4. Dr. H. Saiyid Syekh, S.E., M.M	Anggota	4 

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


(Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak, CA)


(Hana Tamara Putri, S.E., M.M)

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
QS Al Baqarah 286

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita
kehilangan semangat.”
Abraham Lincoln



ABSTRACT

Della Dwi Mardiyanti / 1900861201019/2023 / The Effect of Competence on Employee Performance at PT. Jasa Raharja Jambi Province / Mr. Dr. Saiyidi Syekh, M.Si. as Advisor 1 and Mr. Muhammad Emil, S. E., M.M. as Advisor 2.

Human resource management is a very important factor in an organization. With the regulation of professional human resource management, it is hoped that a balance between the needs of each employee and the demands and capabilities of the company's organization can be realized. Therefore the performance of a company cannot be separated from the human resources involved in it. Employee performance is oriented to how much employees give influence, effort and their contribution to the company.

This study aims to describe the competence of employees and the performance of employees in the office of PT Jasa Raharja Jambi Branch. This study also aims to determine and analyze the influence of employee competence on the performance of employees at the office of PT Jasa Raharja Jambi Branch.

The results of the study show that competence is based on an average overall score of 103.6 and is included in the fairly competent category. The employee performance variable has an average score of 104.7. Based on the results of the t test, there is an influence of competency variables on employee performance at PT Jasa Raharja Jambi Branch with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi**”. Shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Rasulullah SAW. Tak lupa penulis mengucapkan ribuan terimakasih untuk orang tua tercinta, Bapak Yoyok Agus Prasetyo dan Ibu Dewi Mardiah yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil kepada penulis.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama kedua orang tua sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E., MBA., selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Drs.Rasdi M.M dosen Pembimbing Akademik

5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S. E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Kepada Direksi dan staff PT Jasa Raharja Cabang Jambi yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Teman-teman di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Agustus 2023

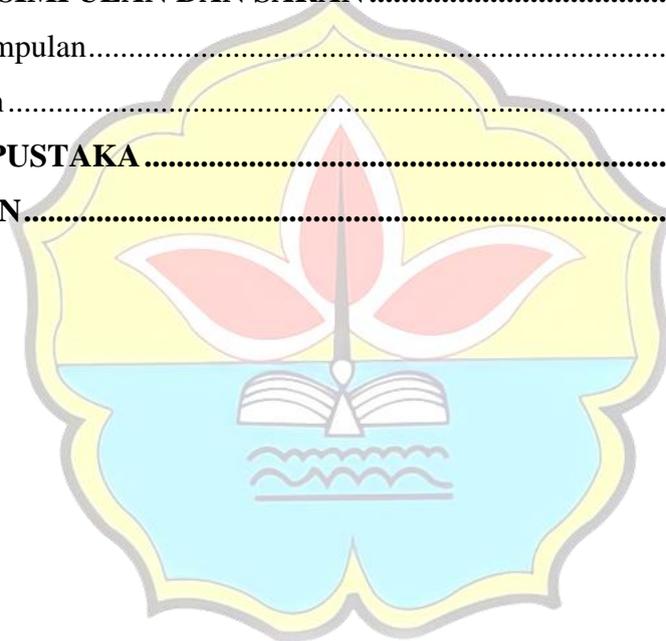
Penulis

Della Dwi Mardiyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Kompetensi Karyawan	23
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.5 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.1.6 Kerangka Pemikiran	34
2.1.7 Hipotesis.....	34
2.2 Metodologi Penelitian	35
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	35
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	35
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	36

2.2.4 Populasi dan Sampel	36
2.2.5 Metode Analisis Data	37
2.4.6 Operasional Variabel	41
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	43
3.1 Profil dan Sejarah Singkat	43
3.2 Visi dan Misi	44
3.3 Struktur Organisasi PT Jasa Raharja	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.2 Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Perkembangan Jumlah Karyawan	4
Tabel 1.2 Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.3 Jumlah Target dan Realisasi PT Jasa Raharja Cabang Jambi	6
Tabel 2.1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner	37
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel	38
Tabel 2.3 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan	48
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan	49
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan	50
Tabel 4.7 Rekap Jawaban Indikator Kompetensi Pegawai	51
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Tugas	52
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Kontekstual	53
Tabel 4.10 Rekap Jawaban Indikator Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.14 Hasil Uji t	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabel Distribusi t

Lampiran 3. Tabel r

Lampiran 4. Karakteristik Responden

Lampiran 5. Data Penelitian

Lampiran 6. Output SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang amat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengaturan terhadap manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan keseimbangan antara kebutuhan setiap karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itu kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan berorientasi pada seberapa banyak karyawan memberikan pengaruh, usaha, dan kontribusi mereka kepada perusahaan (Wicaksono, 2019:1).

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).

Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi dan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus di dukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja (Jannah: 2015: 118).

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 perusahaan pun 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).

Kompetensi karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya (Ataunur, 2015:36).

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja karyawan diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Setiap perusahaan selalu berinovasi untuk mengembangkan program yang berkaitan dengan praktek sumber daya manusia agar dapat menciptakan atau menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan persoalan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakana dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:7).

Perusahaan akan menuntut karyawan atau sumber daya manusia untuk melakukan adaptasi pada sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, serta mengembangkan dirinya agar dapat terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pada

suatu organisasi atau perusahaan yaitu kompetensi (*competence*), pelatihan (*training*), dan disiplin (*discipline*) (Mangkunegara, 2015:1242).

Data perkembangan jumlah karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Perkembangan Jumlah Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jambi

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan (%)
1	2018	27	-
2	2019	31	14,8
3	2020	29	(6,4)
4	2021	32	10,3
5	2022	32	0
Rata-Rata		30,2	3,74

Sumber: PT Jasa Raharja Cabang Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 hingga 2019 jumlah karyawan meningkat 14,8%, kemudian tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 6,4%, pada tahun 2021 PT Jasa Raharja membuka rekrutmen untuk meningkatkan jumlah karyawan sehingga meningkat sebesar 10,3% dan pada tahun 2022 jumlah karyawan sama dengan tahun 2021 sehingga tidak ada perkembangan. Dapat dikatakan jumlah karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Jambi dari tahun 2018 hingga tahun 2022 fluktuatif karena tidak selalu meningkat dan tidak selalu menurun. Perkembangan ditunjukkan dengan angka persentase menurun dan meningkat pada tabel tersebut.

Kompetensi karyawan dan disiplin memiliki ketersinambungan yang kuat yang saling sejalan menghasilkan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Pada suatu perusahaan kompetensi sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan

visi dan misi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Muslimah, 2016:153).

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga dapat dikatakan memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Laporan hasil penilaian kompetensi karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Jambi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan Tahun 2019-2021

Kategori	Persentase Jumlah Karyawan		
	2019	2020	2021
Sangat Baik	0 %	0 %	0 %
Memadai	68,6 %	64,3 %	58,6 %
Cukup	31,4 %	32,9 %	35,7 %
Kurang	0 %	2,8 %	5,7 %
Kurang Sekali	0 %	0 %	0 %

Sumber: PT Jasa Raharja Cabang Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kompetensi karyawan di PT Jasa Raharja Cabang Cambi belum ada yang termasuk ke dalam kategori sangat baik dan kurang sekali. Kemudian penilaian kompetensi karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 cenderung menurun pada kategori memadai dan meningkat pada kategori cukup, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kompetensi karyawan.

Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah, hingga saat ini Jasa Raharja fokus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan dana pertanggung jawaban 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-tahapan prosedural yang harus dilakukan sejak berkas permohonan santunan diajukan dan diterima, diteliti oleh pegawai, sampai dengan santunan diselesaikan (bayar, tolak atau limpahkan). 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. Peraturan Pelaksanaannya. 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 Cabang Jambi, dapat dilihat dari jumlah target dan realisasi pada PT Jasa Raharja Cabang Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Target dan Realisasi PT Jasa Raharja Cabang Jambi

Tahun 2018-2022

No	Tahun	Keterangan	Target	Realisasi
1	2018	Pencairan Dana Kecelakaan Lalu Lintas	100 %	79,11 %
2	2019	Pencairan Dana Kecelakaan Lalu Lintas	100 %	78,76 %
3	2020	Pencairan Dana Kecelakaan Lalu Lintas	100 %	67,54 %
4	2021	Pencairan Dana Kecelakaan Lalu Lintas	100 %	74,90 %
5	2022	Pencairan Dana Kecelakaan Lalu Lintas	100 %	81,00%

Sumber: PT Jasa Raharja Cabang Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa realisasi target kerja PT Jasa Raharja Cabang Jambi secara keseluruhan belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam lima tahun terakhir target kerja yang banyak tidak terealisasi pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2021 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya dan meningkat kembali pada tahun 2022.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut

maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diperoleh identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penilaian kompetensi karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jambi belum ada yang termasuk dalam kategori sangat baik dan kurang sekali. Kemudian dari tahun 2019 hingga tahun 2021 penilaian kompetensi karyawan cenderung menurun pada kategori memadai dan meningkat pada kategori cukup.
2. Realisasi target kerja PT Jasa Raharja Cabang Jambi secara keseluruhan belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam lima tahun terakhir target kerja yang banyak tidak terealisasi pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2021 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi karyawan dan kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kompetensi karyawan dan kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai kompetensi karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.
3. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Disadari atau tidak, manajemen senantiasa dilakukan dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia hingga saat ini untuk mencapai tujuan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan hidupnya. Berbagai aktivitas tersebut akan berjalan secara maksimal bilamana dilakukan dengan manajemen yang baik. Dengan kata lain, bahwa pencapaian manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya selama ini merupakan dampak dari penerapan manajemen (Rohman 2017: 2).

Perkembangan kebutuhan manusia dari waktu ke waktu juga menuntut perkembangan berbagai hal yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan tersebut. Misalnya metode-metode, alat, objek, dan lain sebagainya juga secara otomatis menuntut terhadap adanya perkembangan. apabila dalam pemenuhan kebutuhan hajat hidup sehari-hari mengalami perkembangan, tentunya berbagai hal yang berkenaan dengan pemenuhan hajat hidup tersebut juga harus senantiasa dikembangkan. Sehingga terjadi keseimbangan antara kebutuhan yang akan dipenuhi dengan hasil yang dapat menutupi kebutuhan tersebut (Rohman, 2017: 6).

1. 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-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *material, methode, man, money, machines* dan *market* disingkat 6M. Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2013: 39).

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang dalam perencanaan organisasi. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan tujuan pengaturannya.

- a. Yang diatur adalah semua unsur manajemen yakni *material, methode, man, money, machines* dan *market* disingkat 6M.
- b. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
- c. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik dalam mewujudkannya tujuan organisasi.
- d. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Untuk mengatakan bahwa manajemen dijalankan secara baik dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka harus dilihat dari fungsi-fungsinya yang berjalan secara baik. Apabila fungsi-fungsi manajemen dijalankan dengan baik, maka tentunya manajemen dalam upaya pencapaian tujuan dilakukan dengan baik. Sebaliknya, apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada tidak dijalankan sebagaimana mestinya, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang ada juga tidak baik.

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. Pengorganisasian (*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.

Fungsi manajemen menurut Stoner (2006: 156) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.
3. Memimpin (*to lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.

4. Pengendalian (*controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2010:3).

Menurut Kinggundu yang dikutip oleh Syafri (2014:10) menyatakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia seperti pernyataan berikut ini:

Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives

Dari pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan atau personil untuk mencapai tujuan dan sasaran individu, perusahaan, masyarakat, nasional dan internasional dengan efektif.

MSDM merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

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). Menurut Suryoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2014: 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah strategi, terintegrasi dan berkaitan dengan pendekatan karyawan dan pengembangan dari seorangh pekerja di dalam organisasi.

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. MSDM berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan

perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

2. 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 keorganisasian.

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. Menurut Priyono (2010:6), terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon karyawan Manajemen

Sumber Daya Manusia 7 baik yang ada di luar perusahaan (eksternal) maupun dari dalam perusahaan (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;

- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah karyawan yang dibutuhkan dapat terisi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika perusahaan tidak berhati-hati dalam

menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

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 kualitas pekerja 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).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Taufiqurahman, 2009:15).

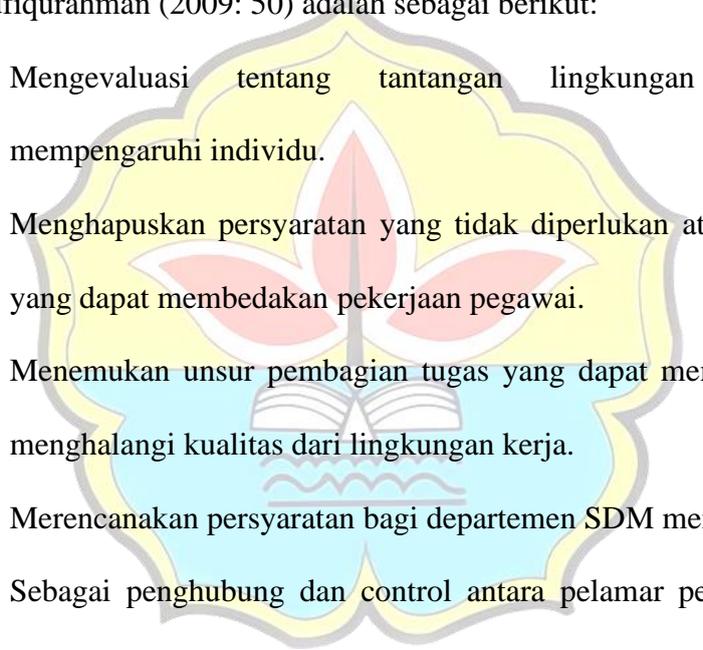
Pengembangan tenaga fungsional SDM pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan lebih baik. Pengembangan senantiasa ditujukan kepada masing-masing individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat berpengaruh secara langsung kepada kinerja seperti diharapkan oleh manajemen (Taufiqurahman, 2009: 32).

4. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis

dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugas tugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009: 45).

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.
 - c) Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
 - d) Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
 - e) Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

2.1.3 Kompetensi Karyawan

1. Pengertian Kompetensi

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. Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan (Wibowo, 2016:271).

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).

Pengertian kompetensi oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Jenis-Jenis Kompetensi

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

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

3. Pentingnya Kompetensi

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

- a. 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.

b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

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

c. 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.

d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

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

4. Dimensi Pengukuran Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Perilaku yang dimiliki individu yang mampu mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang memerlukan kemampuan dasar. Misalnya, mampu menentukan cara menyelesaikan pekerjaan dengan cermat.

c. Kemampuan (*Ability*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. 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). Rivai (2006: 33) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap

orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan berperan penting karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005: 129).

Menurut Handoko (2009: 43) kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Silaen (2021: 2) kinerja karyawan secara umum adalah seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

2. Pengaruh Kinerja Karyawan

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. 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.

Craig (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output yang memenuhi publik (Agustina, 2009). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007: 17).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk

memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

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

a. 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.

b. 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.

c. Faktor Pengetahuan

Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui

introspeksi diebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al., (2014: 334) membagi kinerja karyawan kedalam tiga dimensi:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal. Kinerja tugas berkaitan dengan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Artinya, kinerja tugas berhubungan dengan bagaimana pegawai PT Jasa Raharja dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan persyaratan formal pekerjaannya.

2. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai oleh karyawan PT Jasa Raharja, profesionalitas karyawan di PT Jasa Raharja. Kinerja kontekstual merupakan aspek unik dari kegiatan individu di tempat kerja. Kegiatan ini berada di luar persyaratan formal dalam pekerjaan mereka, bersifat bebas dan tidak secara eksplisit berada dalam prosedur kerja dan sistem pemberian upah formal. Karena sifatnya yang bebas tersebut, perilaku atau kinerja kontekstual ini akan menurun bila dilakukan pengawasan. Namun demikian, keterikatan individu pada

kegiatan yang dilakukan secara sukarela ini dikenal penting bagi kinerja dan keefektifan organisasi. Kinerja kontekstual juga disebut dengan kinerja di luar tugas.

5. 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) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *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 tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. *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.
3. *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4. *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).
5. *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama karyawan.

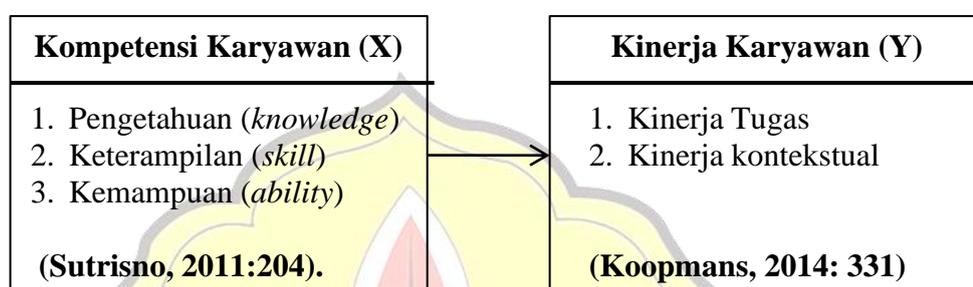
2.1.5 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dikarenakan kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan karyawan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompetensi karyawan untuk memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Menurut Koopmans (2014) ada 4 indikator dalam Kinerja Karyawan tetapi

dalam penelitian ini penulis hanya berfokus pada 2 indikator yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2019). Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi karyawan dan kinerja karyawan tinggi di PT Jasa Raharja Cabang Jambi.
2. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor di PT Jasa Raharja Cabang Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode 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).

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:72):

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah 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 karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature, yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019:27). Pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban, pada penelitian ini kuesioner disebarkan secara langsung.

2.2.4 Populasi dan Sampel

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 Cabang Jambi yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi

dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

2.2.5 Metode 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

Untuk menghitung kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan kantor PT Jasa Raharja Cabang Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung skor setiap item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 2.1
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

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. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 32$$

$$= 32$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 32$$

$$= 160$$

$$\text{RS} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana

$$n = \text{jumlah sampel}$$

$$m = \text{nilai skor tinggi}$$

$$\text{RS} = \frac{32(5-1)}{5}$$

$$= 25,6$$

Sehingga interval kelasnya sebagai berikut:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Indeks	Kriteria	
	Kompetensi	Kinerja Karyawan
32-57,6	Sangat Tidak Kompeten	Sangat Rendah
57,5-83,2	Sangat Kompeten	Sangat Tinggi
83,1-108,8	Kompeten	Tinggi
108,7-134,4	Cukup Kompeten	Cukup Tinggi
134,3-160	Tidak Kompeten	Rendah

(Sumber : Diolah, 2021)

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

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain.

5. Uji Hipotesis t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

a. Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Diduga ada pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan taraf signifikansi dan nilai t tabel

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

c. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

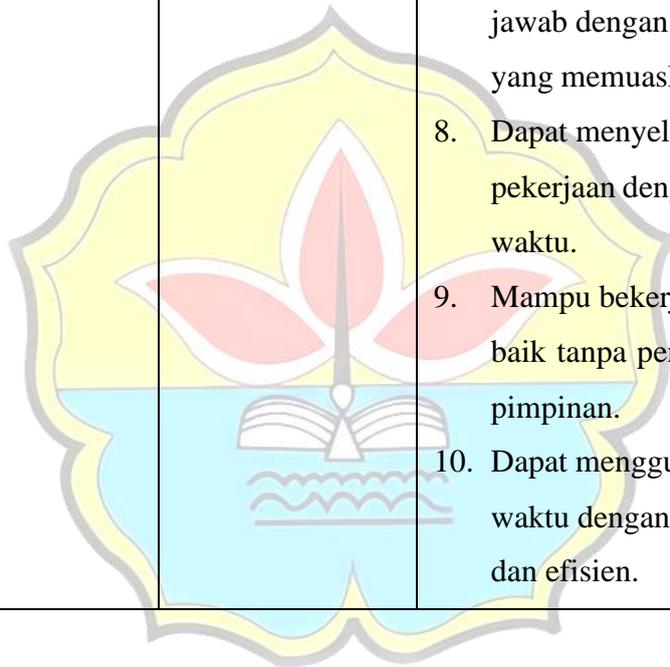
Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Operasional Variabel

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi (X)	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 (Sutrisno,2011)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan 2. Pengalaman kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan 3. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas	Ordinal
		2. Keterampilan (<i>skill</i>)	4. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan secara mandiri 5. Kecekapan sehingga mampu bekerja sama 6. Tanggap dan rajin	
		3. Kemampuan (<i>abiliy</i>)	7. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Penerimaan terhadap suatu pekerjaan 9. Dapat melaksanakan rencana kerja 10. keterampilan sesuai dengan keahlian.	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Koopmans, 2014)	1. Kinerja Tugas	1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di capai dengan baik dan optimal. 2. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. 3. Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. 4. Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. 5. Mampu menyelesaikan	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
			pekerjaan dengan benar dan rapi.	
		2. Kinerja Kontekstual	<p>6. Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.</p> <p>7. Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.</p> <p>8. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.</p> <p>9. Mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.</p> <p>10. Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.</p>	



BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1 Profil PT. Jasa Raharja (Persero)

PT Jasa Raharja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah Departemen Keuangan, yang ditugaskan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program asuransi sosial, yaitu mengelola pelaksanaan Undang-undang No. 33 tahun 1964 tentang Dana Pertanggungjawaban Kecelakaan Penumpang dan Undang-undang No. 34 tahun 1964 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan.

Pada tahun 1978, Jasa Raharja mendapat tugas tambahan yang merupakan bisnis baru di Indonesia, yaitu penerbitan surat jaminan dalam bentuk Surety Bond sesuai Keputusan Menteri Keuangan yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 1978 (Keputusan terakhir dengan No. 523/KMK.013/1989). Pada waktu yang sama juga dirintis dan dikembangkan pula usaha Asuransi Aneka yang secara prinsip merupakan asuransi kecelakaan diri (Personal Accident) bagi masyarakat yang ingin mendapatkan perlindungan tambahan bagi dirinya yang pelaksanaannya bersifat sukarela.

Status Jasa Raharja pada tahap selanjutnya berubah menjadi PT (Persero) dengan Peraturan Pemerintah No. 39 tahun 1980 tanggal 6 Nopember 1980 dan dikukuhkan melalui akte notaris Imas Fatimah, SH. No. 49 tahun 1981 tanggal 28 Pebruari 1981 juncto No. 214 tahun 1984 dan juncto No. 36 tahun 1985. Pada tanggal 1 Januari 1994 dengan telah

berlakunya Undang-undang No. 2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian juncto Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian, PT Jasa Raharja dibatasi geraknya dengan hanya menangani program asuransi sosial, yaitu mengelola pelaksanaan Undang-undang No. 33 tahun 1964 dan Undang-undang No. 34 tahun 1964. Hal ini disebabkan pada Peraturan Pemerintah No. 73 telah ditetapkan bahwa perusahaan asuransi yang menjalankan program asuransi sosial tidak dapat melaksanakan program asuransi lain selain program asuransi sosial, atau dengan kata lain Jasa Raharja tidak dapat melaksanakan program asuransi yang bersifat komersial sebagaimana yang telah dijalankan sebelumnya pada penjelasan di atas.

3.2 Visi dan Misi PT. Jasa Raharja (Persero)

3.2.1 Visi PT Jasa Raharja (Persero)

Menjadi Perusahaan terkemuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi social dan asuransi wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

3.2.2 Misi PT Jasa Raharja (Persero)

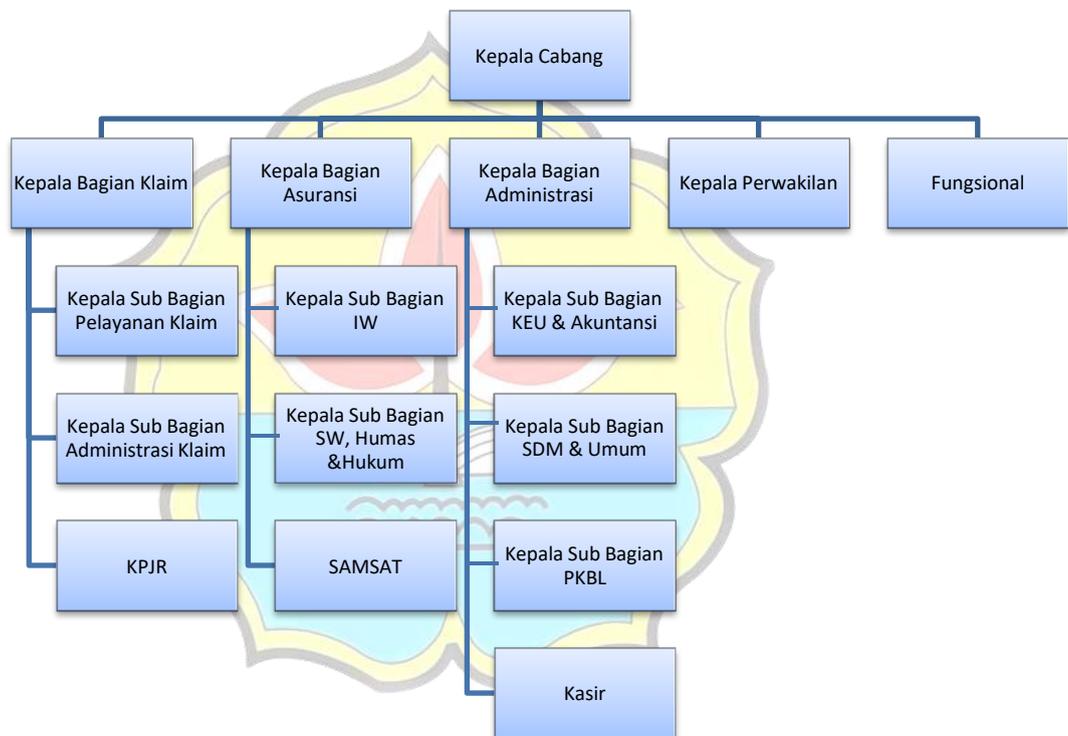
Catur Bakti Eka Karsa PT Jasa Raharja (Persero):

1. Bakti kepada Masyarakat dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
2. Bakti kepada Negara dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib serta Badan Usaha Milik Negara.

3. Bakti kepada Perusahaan dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan Perusahaan.
4. Bakti kepada Lingkungan dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

3.3 Struktur Organisasi PT. Jasa Raharja

Struktur organisasi pada PT Jasa Raharja adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 32 responden pegawai PT. Jasa Raharja Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur dan masa kerja.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	81,3
2	Perempuan	6	18,7
Total		32	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 32 responden ada 26 orang atau 81,3% yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 6 orang atau 18,7%.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

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

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	28-30	20	62,5
2	31-33	10	31,2
3	34-36	2	6,3
Total		32	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden berada pada rentang umur 28-30 tahun sebanyak 20 responden atau 62,5%, sedangkan frekuensi paling sedikit berada pada kelompok umur 34-36 tahun dengan jumlah 2 orang responden atau 6,3%.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2-3 tahun	22	68,7
2	4-5 tahun	8	25
3	6-7 tahun	2	6,3
Total		32	100

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa frekuensi terbanyak responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 22 responden atau 68,7%, sedangkan frekuensi paling sedikit yaitu pada masa kerja 6-7 tahun dengan jumlah 2 orang responden atau 6,3%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai PT. Jasa Raharja

Cabang Jambi

Analisis kompetensi pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Dimana pengetahuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain	0	5	12	14	1	107	Cukup kompeten
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	5	12	13	2	108	Kompeten
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	0	7	10	7	8	112	Kompeten
Total							327	Cukup
Rata-rata							109	Kompeten

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi menilai pengetahuan berada pada skor 327 artinya dapat dikategorikan cukup kompeten karena berada pada rentang skor 83,4-109.

2. Keterampilan (*Skill*)

Dimana keterampilan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	2	8	14	8	124	kompeten
2.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas	1	9	12	6	3	95	Cukup Kompeten
3.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	1	12	14	5	1	91	Cukup Kompeten
Total							310	Cukup
Rata-rata							103,3	Kompeten

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi menilai keterampilan berada pada skor 103,3 artinya dapat dikategorikan cukup kompeten karena berada pada rentang skala 83,4-109.

3. Kemampuan (*Ability*)

Dimana kemampuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Indeks	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan	0	12	6	4	6	92	Cukup kompeten
2.	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan	0	8	10	7	4	97	Cukup Kompeten
3.	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar	0	1	17	14	0	109	Kompeten
4.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya memiliki	0	7	14	10	1	101	Cukup Kompeten
Total							399	Cukup
Rata-rata							99,7	Kompeten

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi menilai kemampuan berada pada skor 399 artinya dapat dikategorikan cukup kompeten karena berada pada rentang skala 99,7.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kompetensi pegawai pada PT. Jasa Raharja cabang Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekap Jawaban Indikator Kompetensi Pegawai

No	Dimensi	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Pengetahuan	109	Cukup Kompeten
2.	Keterampilan	103,3	Cukup Kompeten
3.	Kemampuan	99,7	Cukup Kompeten
	Rata-rata	103,6	Cukup Kompeten

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan dimensi kompetensi yaitu dimensi pengetahuan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 109. Sedangkan dimensi kemampuan sebagai yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 99,7 dan rata-rata indeks jawaban indikator kompetensi sebesar 103,6.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Jambi

Analisis kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas

Dimana kinerja tugas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Tugas

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Indeks	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di capai dengan baik dan optimal.	0	5	12	14	1	105	Cukup Tinggi
2.	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	0	5	12	13	2	105	Cukup Tinggi
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	7	10	7	8	110	Tinggi
4.	Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	8	14	8	122	Tinggi
5.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan rapi	2	9	12	6	3	95	Cukup Tinggi
Total							537	Cukup
Rata-rata							107,4	Tinggi

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi menilai kinerja tugas berada pada skor 107,4 artinya dapat dikategorikan cukup tinggi karena berada pada rentang skala 83,4-109.

2. Kinerja Kontekstual

Dimana kinerja kontekstual berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi yang dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Kontekstual

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Indeks	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.	0	12	14	5	1	101	Cukup Tinggi
2.	Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.	4	12	6	4	6	102	Cukup Tinggi
3.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	8	10	7	0	97	Cukup Tinggi
4.	Mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	0	1	17	14	20	109	Cukup Tinggi
5.	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	0	7	14	10	1	101	Cukup Tinggi
Total							510	Cukup Tinggi
Rata-rata							102	

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi menilai kinerja kontekstual berada pada skor 102 artinya dapat dikategorikan cukup tinggi karena berada pada rentang skala 83,4-109.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja cabang Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Rekap Jawaban Indikator Kinerja Pegawai

No	Dimensi	Indeks Rata-rata	Keterangan
1.	Kinerja tugas	107,4	Cukup Tinggi
2.	Kinerja kontekstual	102	Cukup tinggi
	Rata-rata	104,7	Cukup tinggi

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan dimensi kinerja yaitu dimensi kinerja tugas sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 107,4. Sedangkan dimensi kinerja kontekstual sebagai yang terendah dengan rata-rata skor 102 dan rata-rata skor jawaban indikator kinerja sebesar 104,7.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 32 sampel (n=32, df=30) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan r-tabel adalah 0,2960. Didapatkan nilai r-hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hasil	r-tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X ₁)	1	0,469	0,2960	Valid
	2	0,554	0,2960	Valid
	3	0,399	0,2960	Valid
	4	0,430	0,2960	Valid
	5	0,441	0,2960	Valid
	6	0,389	0,2960	Valid
	7	0,445	0,2960	Valid
	8	0,446	0,2960	Valid
	9	0,382	0,2960	Valid
	10	0,411	0,2960	Valid
Kinerja pegawai (X ₂)	1	0,703	0,2960	Valid
	2	0,497	0,2960	Valid
	3	0,499	0,2960	Valid
	4	0,466	0,2960	Valid
	5	0,466	0,2960	Valid
	6	0,374	0,2960	Valid
	7	0,328	0,2960	Valid
	8	0,383	0,2960	Valid
	9	0,314	0,2960	Valid
	10	0,486	0,2960	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel kompetensi (X₁) yang terdiri dari 10 pertanyaan dan variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2960.

4.1.4 Analisis Regresi Sederhana

Untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja cabang Jambi 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:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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:

$$Y = 10,003 + 0,695 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 10,003. Hal ini berarti jika semua variabel independen (kompetensi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 10,003. Kemudian untuk nilai koefisien variabel kompetensi bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,695. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kompetensi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,695.

4.1.5 Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.13
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

a. 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.

4.1.6 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 0,68335. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,000 dan nitai t hitung sebesar 5,033 > t tabel 1,698. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($0,000 < 0,05$).

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai

kompetensi pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi termasuk kategori cukup kompeten. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi masih belum maksimal sehingga dapat menghambat kinerja pegawai.

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. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai bagaimana kinerja pegawai yang dilakukan oleh pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi berdasarkan pendapat karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi dalam keadaan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi telah cukup baik dalam melakukan pekerjaan di kantor.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik, mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif dan efisien. Ketika seorang pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Sementara itu, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih akurat. Dengan memiliki

kompetensi yang baik, pegawai juga cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Selain itu, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik juga cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang baru.

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 kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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 memberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kompetensi di PT. Jasa Raharja Cabang Jambi termasuk cukup kompeten dan gambaran kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Jambi dalam keadaan cukup tinggi.
2. 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 menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 44%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi perusahaan PT. Jasa Raharja Cabang Jambi agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kualitas kompetensi yang dimiliki pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian yang bertema sama yaitu mengenai kompetensi dan kinerja pegawai dapat memilih populasi maupun sampel yang lebih besar lagi sehingga dapat teruji keandalannya serta bisa mengembangkan pada variabel yang akan digunakan yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap besarnya kinerja pegawai yang dihasilkan.



DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Kumara, I.W.S., dan Utama, I.W.M. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*. *Jurnal Manajemen Unud*. Volume 5. Nomor 3.
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. *Jurnal Brand*, Volume 2 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.
- 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.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Della Dwi Mardiyanti

NIM : 1900861201019

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jasa Raharja Cabag Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Oktober 2022

Hormat Saya

Della Dwi Mardiyanti

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT Jasa Raharja Cabang Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dan lain-lain					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					
Keterampilan						
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
6	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
Kemampuan						
7	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan					
8	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan					
9	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar					
10	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kinerja tugas						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat di capai dengan baik dan optimal.					
2	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
4	Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan rapi.					
Kinerja Kontekstual						
6	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.					
7	Dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan.					
8	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
9	Mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
10	Dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					

Lampiran 2. Tabel Distribusi t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.38462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44866	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

(Sumber:Junaidi,2010)

Lampiran 3. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

(Sumber:Junaidi,2010)



Lampiran 4. Karakteristik Responden

NO	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Masa Kerja (tahun)
1	Laki-laki	28	3
2	Laki-laki	30	5
3	Perempuan	28	3
4	Perempuan	32	6
5	Laki-laki	30	2
6	Perempuan	28	3
7	Laki-laki	31	6
8	Laki-laki	32	5
9	Laki-laki	28	5
10	Laki-laki	35	3
11	Laki-laki	28	5
12	Perempuan	32	5
13	Perempuan	33	4
14	Perempuan	28	2
15	Laki-laki	29	3
16	Laki-laki	33	4
17	Laki-laki	32	5
18	Laki-laki	30	2
19	Laki-laki	30	2
20	Laki-laki	28	3
21	Laki-laki	29	3
22	Laki-laki	30	2
23	Laki-laki	30	3
24	Laki-laki	32	3
25	Laki-laki	31	3
26	Laki-laki	30	3
27	Laki-laki	30	2
28	Laki-laki	28	3
29	Laki-laki	34	3
30	Laki-laki	32	3
31	Laki-laki	29	3
32	Laki-laki	30	2

Lampiran 5. Data Penelitian

Variabel Kompetensi

No	Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	38
2	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	38
3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	38
4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	3	36
5	3	4	4	4	2	3	5	5	3	4	37
6	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	35
7	3	4	4	4	5	2	4	2	4	3	35
8	4	3	2	5	4	3	2	3	4	4	34
9	2	2	3	4	2	3	5	4	3	3	31
10	4	3	3	5	2	4	2	1	4	3	31
11	3	2	5	3	4	2	2	3	3	4	31
12	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	37
13	4	4	2	4	5	5	3	2	3	4	36
14	2	3	2	2	2	3	5	3	3	3	28
15	4	4	5	4	2	3	2	2	4	4	34
16	2	3	2	3	3	2	5	4	3	3	30
17	2	2	5	3	3	4	2	3	4	4	32
18	4	4	2	3	2	2	1	2	3	3	26
19	3	3	3	5	3	2	2	3	4	2	30
20	4	4	5	4	2	3	2	4	3	3	34
21	3	3	4	3	3	3	3	5	4	2	33
22	3	2	3	5	1	4	1	1	3	2	25
23	4	5	4	4	2	2	2	3	4	2	32
24	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	25
25	4	4	2	4	5	2	3	2	4	3	33
26	3	3	3	3	2	2	1	3	2	4	26
27	4	3	5	4	3	3	2	4	3	4	35
28	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	26
29	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	35
30	5	4	3	5	3	4	4	2	4	3	37
31	3	3	4	3	3	3	1	5	4	2	31
32	3	2	3	5	1	2	4	2	3	2	27

Variabel Kinerja Pegawai

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	2	1	3	5	3	4	3	3	3	2	29
2	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	37
3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	35
4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	38
5	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4	34
6	4	4	4	4	3	2	2	5	3	3	34
7	3	4	4	2	5	2	4	2	4	3	33
8	4	3	2	5	4	3	5	3	4	4	37
9	2	2	3	4	2	3	1	4	3	3	27
10	4	3	3	5	2	4	5	2	4	3	35
11	3	2	4	3	5	2	1	3	3	4	30
12	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	38
13	4	4	2	4	5	1	5	2	3	4	34
14	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	24
15	4	4	5	2	2	3	2	2	4	4	32
16	2	3	2	3	3	2	5	2	3	3	28
17	2	2	4	3	3	5	2	3	4	4	32
18	4	5	2	3	2	2	4	2	3	3	30
19	3	3	3	5	3	2	2	3	4	2	30
20	4	4	5	3	2	3	2	4	3	4	34
21	3	3	4	3	3	3	3	5	4	2	33
22	3	2	3	5	1	4	4	2	3	2	29
23	4	4	5	4	2	5	2	3	4	2	35
24	3	3	3	5	3	2	5	4	3	3	34
25	4	4	2	4	5	2	3	2	4	3	33
26	3	3	3	3	1	2	2	3	2	4	26
27	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5	38
28	2	3	2	1	4	2	2	2	3	3	24
29	4	4	5	4	3	3	5	4	3	2	37
30	5	4	3	5	3	4	5	2	4	3	38
31	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	36
32	3	2	3	5	1	2	4	2	3	1	26

Lampiran 6. Output SPSS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.859	1	250.859	25.327	.000 ^b
	Residual	297.141	30	9.905		
	Total	548.000	31			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	kompetensi
a1	Pearson Correlation	1	.535**	.204	.488**	.129	.239	-.264	-.082	.185	.065	.469**
	Sig. (2-tailed)		.002	.264	.005	.482	.187	.144	.657	.310	.724	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a2	Pearson Correlation	.535**	1	.105	.156	.305	-.054	.159	.053	.285	.054	.554**
	Sig. (2-tailed)	.002		.568	.395	.089	.769	.384	.771	.113	.769	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a3	Pearson Correlation	.204	.105	1	.067	-.069	.018	-.174	.359*	.130	.018	.399*
	Sig. (2-tailed)	.264	.568		.716	.709	.922	.340	.044	.478	.922	.024
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a4	Pearson Correlation	.488**	.156	.067	1	-.039	.292	.097	-.122	.306	-.063	.430*
	Sig. (2-tailed)	.005	.395	.716		.831	.104	.598	.506	.088	.732	.014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a5	Pearson Correlation	.129	.305	-.069	-.039	1	-.043	.111	.001	.293	.269	.441*
	Sig. (2-tailed)	.482	.089	.709	.831		.813	.547	.997	.103	.136	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a6	Pearson Correlation	.239	-.054	.018	.292	-.043	1	.071	.039	.074	.286	.389*
	Sig. (2-tailed)	.187	.769	.922	.104	.813		.700	.831	.689	.113	.028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a7	Pearson Correlation	-.264	.159	-.174	.097	.111	.071	1	.248	.070	.198	.445*
	Sig. (2-tailed)	.144	.384	.340	.598	.547	.700		.171	.704	.278	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a8	Pearson Correlation	-.082	.053	.359*	-.122	.001	.039	.248	1	-.118	.096	.446*
	Sig. (2-tailed)	.657	.771	.044	.506	.997	.831	.171		.521	.599	.011

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a9	Pearson Correlation	.185	.285	.130	.306	.293	.074	.070	-.118	1	-.145	.382*
	Sig. (2-tailed)	.310	.113	.478	.088	.103	.689	.704	.521		.429	.031
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
a10	Pearson Correlation	.065	.054	.018	-.063	.269	.286	.198	.096	-.145	1	.411*
	Sig. (2-tailed)	.724	.769	.922	.732	.136	.113	.278	.599	.429		.019
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
kompetensi	Pearson Correlation	.469**	.554**	.399*	.430*	.441*	.389*	.445*	.446*	.382*	.411*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.024	.014	.012	.028	.011	.011	.031	.019	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



b9	Pearson Correlation	.237	.217	.183	.069	.339	.418*	.070	-.084	1	-.002	.486**
	Sig. (2-tailed)	.191	.233	.317	.708	.058	.017	.702	.648		.991	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b10	Pearson Correlation	.116	.230	.133	-.123	.276	-.093	-.169	.107	-.002	1	.308
	Sig. (2-tailed)	.525	.206	.468	.502	.127	.613	.355	.559	.991		.086
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.703**	.497**	.499**	.466**	.374*	.328	.383*	.314	.486**	.308	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.007	.035	.067	.030	.081	.005	.086	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

