

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BULUKUMBA

Fahril Afriza¹, Tenri S. P. Dipotmodjo², Zainal Ruma³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

*This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.*

Original Research Article

Published: 17/MAR/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba. Variabel Penelitian ini terdiri dari kompetensi karyawan dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dengan jumlah 44 karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden yaitu keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba.

Kata kunci: kompetensi karyawan; kinerja karyawan; perbankan; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee competence on performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bulukumba Branch Office. This research variable consists of employee competence and performance. This type of research is quantitative associative in nature. The population with a total of 44 employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bulukumba Branch Office. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 44 respondents, namely the entire population. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis techniques using simple regression with the help of SPSS software version 25. The results of this study indicate that employee competence has a positive and significant effect partially on employee performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bulukumba Branch Office. Simultaneously, the influence of employee competence has a significant effect on performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Bulukumba Branch Office.

Keywords: employee competence; employee performance; banking industry; human resource management

*Corresponding author: Email: afrizafahril219@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 2, 2024.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar diri seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pengerjaannya. Kompetensi juga merupakan kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa saja yang ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

2. MATERIAL DAN METOD

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

PT. Bank Indonesia Negara (Persero), Tbk. adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Bank BNI berkomitmen menjadi bank yang melayani dan mendukung pembiayaan ataupun beberapa pembiayaan modal kerja atau, perbankan perseorangan, bisnis serta badan usaha kelompok yang layak dan memiliki anggaran. Bank BNI Kantor Cabang Bulukumba telah menerapkan penilaian kinerja karyawan khususnya *sales funding officer*. Sistem penilaian kinerja menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang ditetapkan dari kantor pusat sudah digunakan dan dilaporkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan bank. Bank merupakan sektor jasa, dan pada sektor tersebut pelayanan adalah hal yang sangat sensitif.

Menurut Sujana (1999: 33) dalam penelitiannya, pihak bank harus memperhatikan dan memprioritaskan kualitas mutu pelayanannya. Sehingga diharapkan para nasabah akan merasa senang dan puas, yang mana akhirnya mereka akan tertarik untuk menggunakan jasa bank tersebut, yakni dengan menyimpan maupun meminjam uang. Aktivitas operasi pada suatu bank meliputi seluruh transaksi yang terjadi di bank tersebut seperti, pembukaan rekening, penyetoran dan penarikan tabungan, transaksi giro, penarikan cek dan wesel, transfer dana, dan sebagainya. Setiap transaksi atau kegiatan yang berhubungan dengan uang tunai akan dilayani oleh *teller*. Dan untuk mendapatkan pelayanan tersebut nasabah harus mengantre, guna terciptanya ketertiban. Dari latar belakang tersebut, maka penulis menyusun laporan yang berjudul "Pelayanan Penilaian Kinerja Karyawan Kepada Nasabah Pada Bank BNI". Sesuai pelaksanaan BNI selama ini. terlihat bahwa posisi Bank BNI selalu menjadi *leader* dibandingkan dengan bank-bank pesaing lainnya posisi aset terus meningkat serta keuntungan yang diperoleh terus meningkat dan berada pada posisi nomor satu di perbankan Indonesia saat ini.

Kompetensi dapat dilakukan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja

seseorang. Misalnya untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tersebut akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang berikutnya. Jadi mengapa saya memilih judul ini karna kemarin magang di Bank Negara Indonesia Cabang Bulukumba saya melihat kompetensi karyawan di sana berbeda-beda. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba".

Penelitian ini merupakan penelitian yang mencari hubungan antara variabel penelitian dalam hal ini adalah kompetensi karyawan (X1) dan kinerja (X2) selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka akan dapat diketahui pengaruh dari variabel yang diteliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 44 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian dikumpulkan kembali, melakukan observasi di tempat penelitian, dalam hal ini adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan uji instrumen, dalam hal ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas menurut (Simanjuntak, 2016:5) adalah pernyataan lingkup pengumpulan data pada kuesioner yang dapat mengukur apa yang diukur dan digunakan untuk menentukan kesesuaian elemen daftar pernyataan dalam menentukan variabel.

Selanjutnya, Reliabilitas menurut Sugiono (2014) adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat ukur yang andal atau dapat diandalkan. Hal tersebut menunjukkan seberapa jauh pengukuran konsisten bila dilakukan lebih dari sekali untuk menggunakan gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengujian, Uji normalitas merupakan uji yang mendistribusikan data agar data tersebut dapat terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan metode yang secara umum digunakan oleh penelitian lain, yaitu analisis grafik yang terdiri dari grafik histogram dan normal *probability plot* 9 (Ghozali, 2018:145). Pengujian normalitas data penelitian menggunakan analisis grafik histogram dengan syarat:

1. Distribusi data normal apabila penyebaran data membentuk bandul jam grafik histogram.
2. Distribusi Data Normal apabila penyebaran data mengikuti garis linear *normal probability plot*.

Selanjutnya, Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat dapat korelasi di antar lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi di antara variabel independen maka variabel tersebut dinyatakan tidak ortogonal. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada persoalan multikolonieritas pada variabel (Ghozali, 2018:71). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10.00 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada persoalan; dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF < 10.00 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat persoalan multikolonieritas pada variabel.

Kemudian akan dilakukan Uji linearitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel

independen atau dua variabel memiliki hubungan yang linear yang signifikan atau tidak. Dalam uji linearitas, keputusan dapat diambil dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018:167).

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini diakhiri dengan Uji auto-korelasi, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya. Uji auto-korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali,2018;111). Analisis Regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan . Model regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan;

Y = Kepuasan kerja; a = Konstanta; b = Koefisien persamaan regresi *predictor* X dan Y; X = Kompetensi; dan Y = Kinerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur, alat pengukur haruslah memiliki akurasi yang baik terlebih apabila alat ukur tersebut yang dipakai. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan tidak valid. 49 Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 100,

maka besarnya df = 44- 2. Dengan alpha = 0,05, maka didapat r tabel = 0,297.

Tabel 1. Hasil Uji Valditas

Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
X	X1	0,639	0,297	VALID
	X2	0,695	0,297	VALID
	X3	0,679	0,297	VALID
	X4	0,540	0,297	VALID
	X5	0,786	0,297	VALID
	X6	0,626	0,297	VALID
Y	Y1	0,481	0,297	VALID
	Y2	0,622	0,297	VALID
	Y3	0,606	0,297	VALID
	Y4	0,675	0,297	VALID
	Y5	0,555	0,297	VALID
	Y6	0,535	0,297	VALID
	Y7	0,566	0,297	VALID
	Y8	0,518	0,297	VALID
	Y9	0,680	0,297	VALID
	Y10	0,640	0,297	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada variabel Kompetensi Karyawan (X) dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > 0,297) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2005:59). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali atau *one shot* dengan menggunakan SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α > 0.600 (Ghozali, 2005:60). Adapun uji tersebut sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X)	0,736	Reliabel
Kinerja (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3. uji reliabilitas Variabel X dan Y, yang mana variabel Kompetensi Karyawan (X) menunjukkan

nilai α sebesar $0,736 > 0,600$ yang artinya reliabel, dan variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai α sebesar $0,777 > 0,600$ yang artinya reliabel.

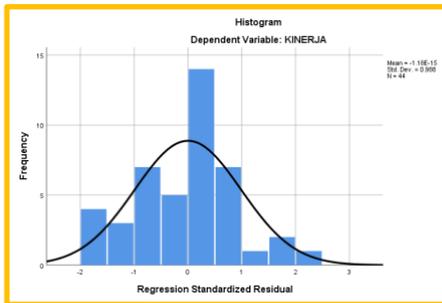
3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang mendistribusikan data agar data tersebut dapat terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan metode yang secara umum digunakan oleh penelitian lain, yaitu analisis grafik yang terdiri dari grafik histogram dan normal *probability plot* (Ghozali, 2018:145). Pengujian normalitas data penelitian menggunakan analisis grafik histogram dengan syarat, yaitu:

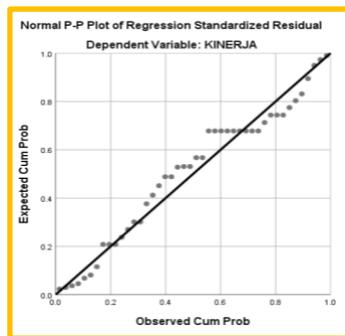
1. Distribusi data normal apabila penyebaran data membentuk bandul jam Grafik Histogram.
2. Distribusi Data Normal apabila penyebaran data mengikuti garis linear normal *probability plot*.

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah (2024)

Sesuai Gambar 1 dan 2, hasil uji normalitas menunjukkan penyebaran data yang normal sehingga uji normalitas dapat diterima.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Kriteria
	Tolerance	VIF	
Kompetensi Karyawan	1.000	1.000	Tolerance > 0,10 VIF < 10.00

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi di antara variabel independen, tetapi jika terdapat korelasi di antara variabel independen maka variabel tersebut dinyatakan tidak ortogonal. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada persoalan multikolonieritas pada variabel (Ghozali, 2018:71). Tabel 3 menunjukkan semua variabel tidak terkena masalah uji multikolonieritas karena nilai dari VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1.

Uji Linearitas dan Autokorelasi

Uji linearitas dilakukan dengan mencari nilai linearitas signifikansi model-model tersebut. Setelah nilai ditemukan masing-masing model kemudian dilihat besar nilai signifikansinya. Nilai signifikansi yang menunjukkan hasil pengujian linearitas memiliki kriteria senilai < 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 4. Kemudian, uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model linier regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1

(sebelumnya). Jika ada korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk kriteria pengambilan keputusan bebas autokorelasi dapat juga dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson dimana jika nilai d dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi. Hasil uji autokorelasi disajikan di Tabel 5.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Model	Linearity Sig.	Kriteria
X→Y	.000	<0,05

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 uji linearitas dengan *linearity sig.* 0,00 < 0,05. Uji linearitas diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.236	2.551	2.119
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin-Watson dengan menemukan penjelasan sebagai berikut 1.612 < 1.804 < 2.119, sehingga hasil uji autokorelasi telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.919	4.901		4.268	.000
	KOMPETENSI	.746	.198	.503	3.775	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,919 + 0,746X$$

Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 20,919, artinya jika variabel kompetensi karyawan (X)

adalah 0 maka kinerja (Y) sebesar 20,919.

2. Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan (X) sebesar 0,746 artinya jika nilai konstanta dan X adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,746, artinya jika kompetensi karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,746 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis (Uji Simultan F dan Uji Parsial T)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.764	1	92.764	14.250	.000 ^b
	Residual	273.418	42	6.510		
	Total	366.182	43			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI						

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 14.250 dengan nilai F tabel adalah 2,833 sehingga F hitung > F tabel atau 14,250 > 2,833 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian, Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda. Pada Tabel 4 menjelaskan kolom T terdapat angka 3,775 untuk variabel kompetensi karyawan. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai T tabel. Dari perbandingan T hitung dengan T tabel disimpulkan bahwa apabila nilai signifikan T hitung > t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen begitu pun sebaliknya. Variabel kompetensi karyawan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Diketahui nilai

signifikan untuk kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar: $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel = $df (n-k-1) = T (0,05; 44-2-1) = (0,05;41) = 1,682$. Berarti nilai uji T hitung $> T$ tabel ($3,775 > 1,682$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial diterima.

Kemudian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kompetensi karyawan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba. Maka hasil dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Karyawan

Dalam variabel kompetensi karyawan terdapat 3 indikator penilaian yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pada variabel ini terdapat 6 pertanyaan dengan skor tertinggi berada pada pertanyaan nomor 1 mengenai pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan skor 193 dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil observasi pada kantor tersebut hal ini terjadi karena adanya pelatihan yang baik diberikan perusahaan dan pembagian tugas yang jelas.

Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Kinerja

Dalam variabel kinerja terdapat 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dengan masing-masing indikator memiliki 2 pertanyaan dengan total 10 pertanyaan untuk variabel dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan nomor 5 dengan skor 183 dalam kategori tinggi terkait efektivitas pekerjaan yang baik dan cermat. Selanjutnya terdapat 4 responden

menjawab cukup setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi di mana efektivitas pekerjaan oleh karyawan pada kantor tersebut sudah cukup baik sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh kantor dapat dikerjakan dengan baik.

Semakin kompleksnya dunia pekerjaan pada saat ini menuntut setiap karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menunjang setiap pekerjaannya mengakibatkan setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam meningkatkan kompetensi karyawan mereka, seperti memberikan pelatihan yang baik serta pembagian tugas yang jelas. Hal ini dapat memberikan kemudahan bagi para karyawan dalam memahami setiap pekerjaannya serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji T untuk kompetensi karyawan dengan T hitung sebesar 20.919 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,746. dengan kata lain, H_0 ditolak.

Lebih lanjut, menurut Dessler (2013), Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan, di sisi lain, mengacu pada hasil kerja yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisnawati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Prima Cargo. Selanjutnya Julaili Ismi (2021) Dengan adanya kompetensi yang tinggi dan mampu menilai pengetahuan, keterampilan sikapnya dalam bekerja

maka kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif di mana untuk mencari pengaruh kompetensi karyawan (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bulukumba, maka hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian uji-t kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bulukumba. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (4,268) > t tabel (1,682).
2. Berdasarkan uji f kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bulukumba. Hal ini dapat dibuktikan dengan f hitung (14.250) > f tabel (2,833).

4.2 Saran

Berdasarkan hasil pengkajian di atas, beberapa saran dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut dan implementasi di tingkat organisasi:

1. Mempertahankan dan meningkatkan mutu kinerja karyawan yang baik, predikat ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, untuk menjalankan pekerjaan sehingga mencapai tujuan kantor maupun organisasi.
2. Melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk mengetahui kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
3. Membangun budaya organisasi yang komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dengan menerapkan umpan balik karyawan dan melakukan evaluasi rutin terhadap program

kepemimpinan dan kualitas pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Aslam, A. P., Mustafa, R., Aswar, N. F., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 1(1), 1-7. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39/15>
2. Ghozali, I. (2009). *Imam Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Haeruddin, M. (2017). Mergers and Acquisitions: Quo Vadis?. *Management*, 7(2), 84-88. <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.2.0170702.02.html>
5. Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999. <https://ersj.eu/journal/759/download>
6. Hamiddin, M. I. N., Syam, J., Syafruddin, M., & Dahrul, A. (2024). Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Kantor Kecamatan Baraka. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 39-46. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/41>
7. Hasnidar, H., Diploatmojo, T. S. P., Amin, A. M., Budiyanti, H., & Aslam, A. P. (2024). Analisis Financial Distress Pada Perusahaan Maskapai Penerbangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022. *Southeast Asia Journal of Business*,

- Accounting, and Entrepreneurship, 2(1), 61-67.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/45>
8. Ismi, J. (2021). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA WILAYAH PROVINSI RIAU. *Pepustakaan Universitas Islam Riau*.
 9. Kartini, S., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 53-60.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/44>
 10. Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.
 11. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 2(2), 83-95.
<http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>
 12. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
 13. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
 14. Paramaswary Aslam, A. (2023). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459>
 15. Simanjuntak, N. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haleyora Powerindo Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–10.
 16. Sudjana, N. (1990). *Teori-teori Belajar Untuk Pengajaran*. Fakultas Ekonomi UI.
 17. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
 18. Yanti, N., Kurniawan, A. W., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Mandiri Nusantara Sejahtera. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(1), 49-52.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/43>