

# **PENGARUH KOMPETENSI FUNGSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI BARRU (THE EFFECT OF FUNCTIONAL COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BRI BARRU)**

Mutmainna<sup>1,2\*</sup>, Wiwiek Hidayati<sup>1</sup>, Mutmainna Basri<sup>2</sup>

1. Administrasi Bisnis Internasional, Jurusan Agribisnis, Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene  
Kepulauan

2. e-mail : [molemutmainna74@gmail.com](mailto:molemutmainna74@gmail.com)

## **Abstrak**

Kompetensi karyawan yang berkaitan dengan keterampilan dan perilaku khusus pekerjaan yang disebut dengan kompetensi fungsional. Kompetensi fungsional ini merupakan kunci keberhasilan perbankan karena mampu mengenali, mengelola dan mengembangkan orang-orang yang memiliki kemampuan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan, besar proporsi dan tingkat hubungan kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Barru sebanyak 14 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan, dengan besar proporsi pengaruh 77,9 persen dan tingkat hubungan sangat kuat. Pengelolaan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian atau peningkatan kompetensi sesuai dengan bidang kerja karyawan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

*Kata Kunci : Kinerja, Fungsional, Karyawan, Kompetensi*

## **Abstract**

Employee competencies related to job-specific skills and behaviors are called functional competencies. This functional competence is the key to banking success because it is able to recognize, manage and develop people who have good abilities. The purpose of this study was to determine the effect of simultaneous, large proportion and level of functional competence relationship on employee performance. The research method used is descriptive quantitative. The sampling method in this study used saturated sampling, the samples used in this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia Barru as many as 14 respondents. This study uses primary and secondary data which were analyzed using multiple regression analysis method. The results showed that there was an influence between functional competence on employee performance, with a large proportion of the effect of 77.9 percent and the level of the relationship was very strong. Effective management of employees through improving skills and expertise or increasing competence in accordance with the employee's field of work can provide opportunities for employees to improve employee performance.

**Keywords:** *Employee, Competence, Functional, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan dapat menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan sejenis yang menjadi pesaing untuk saat ini maupun disaat yang akan datang apabila perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya terhadap para *stakeholder* perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Veitzal Rivai *dalam* Dina Novrianti (2019), "Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat peting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya". Tingkat kesuksesan suatu organisasi dapat diukur berdasarkan kinerja organisasi baik itu dari tiap individu yang bekerja dalamnya, yang dimana kinerja individu merupakan

ukuran dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi yang dapat mendukung kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan keberlangsungan perusahaan, tanpa terkecuali di industri perbankan.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah mampu mengenali, mengelola dan mengembangkan orang-orang yang memiliki kemampuan yang baik. Untuk dapat menilai kinerja sekarang dan potensi jangka panjang karyawan seakurat mungkin, perlu dikembangkan pola pikir baru. Dalam pasar yang kompetitif, mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik menjadi sangat penting mengingat sulitnya mencari karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dengan ditunjang pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, salah satunya adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kabupaten Barru.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kabupaten Barru merupakan salah satu lembaga keuangan bank konvensional yang berdiri pada tahun 1975. Hasil survey awal penulis diketahui bahwa karyawan di Bank Rakyat Indonesia Barru yang direkrut tidak memiliki latar belakang pendidikan perbankan. Jumlah karyawan yang bekerja di BRI tersebut sebanyak 14 orang dengan pendidikan tertinggi yaitu S1 berjumlah 12 orang dan 2 orang dengan pendidikan terakhir Diploma III (D-III) (BRI Unit Tanete Rialu, 2022). Dengan latar belakang pendidikan non perbankan yang dimiliki karyawan tersebut, maka BRI Barru mengikutkan karyawan dalam pelatihan perbankan sehingga karyawan tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan BRI saat ini. Anthony et.al (1993), "Tujuan program pelatihan dan pengembangan dari semua organisasi adalah untuk memelihara atau meningkatkan kinerja individu dan organisasi". Pelatihan-pelatihan yang berbasis kompetensi telah dikembangkan oleh perusahaan-perusahaan maju, baik itu perusahaan produksi maupun jasa, yang karyawannya diwajibkan memahami praktik yang benar dalam kaidah yang benar pula. Sebagai contoh lembaga membutuhkan staf atau karyawan di bagian *Customer Service* dan Teller, yang dimana staf ataupun karyawan yang direkrut tersebut tidak memiliki latar belakang pendidikan perbankan. Maka lembaga akan memberikan pelatihan kepada karyawan tersebut sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh lembaga pada saat itu. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk melihat pengaruh kompetensi fungsional yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja mereka di BRI Barru.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) Pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di BRI Barru secara simultan; 2) Tingkat hubungan antara kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di BRI Barru; dan 3) Besar proporsi kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di BRI Barru

## Metode

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rialu Kabupaten Barru yang dilaksanakan selama 8 bulan dengan unit penelitian adalah karyawan BRI Barru yang memiliki kompetensi fungsional. Menurut Sugiyono, 2010, jika populasi memiliki karakteristik dan sifat dari objek penelitian dengan jumlah kurang dari 100 orang, maka populasi tersebut dapat langsung dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sensus, artinya jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 14 karyawan dimana semua populasi dijadikan sampel.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan jenis data kuantitatif yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah indikator kompetensi dan kinerja karyawan yang dituangkan kedalam kuesioner dan dijawab oleh responden dalam bentuk angka- angka (Sugiyono, 2010). Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner terhadap 14 karyawan BRI Barru, sedangkan data sekunder bersumber dari BRI

Barru berupa profil bank, struktur organisasi dan fasilitas yang ada di Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Barru. Selain itu data sekunder juga berupa literature yakni jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa pengisian daftar pertanyaan yang langsung diberikan kepada karyawan yang ada di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Barru dengan tujuan untuk menentukan frekuensi dan persentase atas tanggapan mereka. Daftar pertanyaan tersebut berisi :

- a. Pernyataan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Kabupaten Barru
- b. Pernyataan yang berhubungan dengan kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Pernyataan yang ada di kuesioner merupakan indikator-indikator kompetensi fungsional untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi tentang fenomena sosial yang terjadi di sekitar lingkungan Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Kabupaten Barru. Berdasarkan pengukuran tersebut, maka digunakan Skala Likert dengan memberikan skor untuk setiap pernyataan yang dijawab oleh responden. Adapun skala yang digunakan yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Teknik analisis data digunakan pengujian statistik berupa uji validitas data, uji realibilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas dan linieritas) dan dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Adapun rumus untuk menghitung regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dipenden (Disiplin kerja) a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X<sub>1</sub> (*skill*)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X<sub>2</sub> (*knowledge*)

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X<sub>3</sub> (*attitude*)

X<sub>1</sub> = Variabel Independen (*skill*)

X<sub>2</sub> = Variabel Independen (*knowledge*)

X<sub>3</sub> = Variabel Independen (*attitude*)

e = Error term

Setelah ditemukan persamaan regresi maka hasil analisis tersebut diuji hipotesis baik secara parsial (Uji t) maupun simultan (uji f). Uji statistik t ini digunakan untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-Tabel dengan taraf kesalahan 0,05 (5%). Jadi untuk koefisien korelasi (r), diuji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi nilai

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Berikut adalah uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut :

- 1) Uji Hipotesis
  - a. Apabila  $H_0 : r \leq 0$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$
  - b. Apabila  $H_a : r > 0$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$
- 2) Kriteria Hipotesis sebagai berikut:
  - a. Apabila  $t_{hitung} < t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ . Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau sebaliknya.
  - b. Apabila  $t_{hitung} > t_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Artinya terdapat pengaruh antara kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Tbk. Unit Tanete Rilau.

Sedangkan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2012). Pada pengujian simultan dapat diketahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus di uji signifikannya menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefesien korelasi ganda

k = Jumlah variabel indivenden

n = Jumlah anggota sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F_{Tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriterian sebagai berikut :

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Artinya terdapat pengaruh kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ . Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan di. Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau.

## Hasil

### a. Karateristik Responden

Karateristik responden dalam penelitian ini terdiri dari karateristik berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja**

No	Uraian	Indikator	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	7	50 %
		Perempuan	7	50 %
2.	Umur (Tahun)	18 - 25	4	28%
		26 - 33	8	57%
		34 - 41	2	14%
		> 41	0	0%
		SMA	0	0%
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma III	2	14%
		S1	12	86%
		S2	0	0%

4.	Masa Kerja	1 - 3	3	21%
		4 -6	8	57%
		7 - 9	3	21%
		> 9	0	0

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa karyawan di Bank Rakyat Indonesia memiliki sumberdaya manusia berdasarkan jenis kelamin jumlahnya sama yakni 7 laki-laki dan 7 perempuan (50%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penerimaan karyawan tidak membedakan antara laki-laki dengan perempuan, karena dalam menyelesaikan pekerjaan kemampuan laki-laki dan perempuan sama atau seimbang. Dalam meningkatkan produktivitas Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau, maka umur menjadi indikator dalam menghasilkan pemikiran penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan yang berumur 26 sampai 33 tahun yakni sebanyak 8 orang (57%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau memiliki umur yang produktif yang mampu bekerja secara kreatif, inovatif dan berfikir matang dalam penyelesaian setiap permasalahan yang ditemui. Hal ini diperkuat oleh data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yaitu “ sumber daya manusia yang produktif di Indonesia adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja atau usia produktif, yaitu 15-64 tahun (Kemenkes RI, 2011)”.

Sehubungan dengan pendidikan terakhir, karyawan di BRI Barru pada umumnya Sarjana (S1) yakni sebanyak 12 orang (86%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan di BRI Barru membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dan mampu melakukan pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut di perkuat dengan masa kerja yang telah di lewati oleh karyawan yakni 4 sampai 6 tahun. Dimana pada masa tersebut, karyawan telah menunjukkan kinerja dan bertahan di BRI Barru.

### b. Pengaruh Kompetensi Fungsional Terhadap Kinerja Karyawan

Penengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui penyebaran kuesioner kepada 14 responden di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Barru. Kompetensi fungsional (*independen*) terdiri dari variabel pengetahuan (X1) terdiri dari 5 pertanyaan, variabel keterampilan (X2) dengan 5 pertanyaan, variabel sikap (X3) terdiri dari 5 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan *dependent* (Y) terdiri dari 5 pertanyaan. Hasil penyebaran kuesioner terkait pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Barru.

**Tabel 2. Persentase Tanggapan Responden Pada Variabel Pengetahuan (X<sub>1</sub>), Keterampilan (X<sub>2</sub>) dan Sikap (X<sub>3</sub>).**

Butir	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
X1.2	5	36	9	64	0	0	0	0	0	0
X1.3	6	43	7	50	1	7	0	0	0	0
X1.4	5	36	8	57	1	7	0	0	0	0
X1.5	7	50	6	43	1	7	0	0	0	0
X2.1	6	43	7	50	1	7	0	0	0	0
X2.2	5	36	9	64	0	0	0	0	0	0
X2.3	5	36	8	57	1	7	0	0	0	0
X2.4	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
X2.5	4	29	7	50	3	21	0	0	0	0

Butir	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
X3.2	7	50	6	43	1	7	0	0	0	0
X3.3	6	43	7	50	1	7	0	0	0	0
X3.4	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
X3.5	11	79	2	14	1	7	0	0	0	0

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 2 memperlihatkan bahwa tanggapan responden yang paling banyak terkait pengetahuan (X1) adalah X1.2 sebesar 64% (9 orang) dengan pertanyaan yakni karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengetahuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan pada variabel keterampilan (X2), tanggapan responden terbesar adalah pada butir X2.2 yakni sebesar 64% (9 orang) dengan butir pertanyaan yakni karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena keterampilan yang mereka miliki. Terkait dengan variabel sikap (X3) adalah X3.5 sebanyak 11 orang (79%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila lingkungan kerjanya mendukung.

**Tabel 3. Persentase Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	5	36	8	57	1	7	0	0	0	0
Y2	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
Y3	4	29	10	71	0	0	0	0	0	0
Y4	4	29	8	57	2	14	0	0	0	0
Y5	6	43	8	57	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 3 memperlihatkan bahwa tanggapan responden terbanyak adalah pada butir Y3 sebanyak 10 orang (71%) dengan pertanyaan terkait karyawan mampu melaksanakan tugas dan menyelesaikan permasalahan yang timbul berdasarkan inisiatif masing-masing karyawan. Hal ini menunjukkan setiap karyawan di BRI Barru memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan.

### c. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan 20 item pertanyaan untuk mengetahui pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pengetahuan (X<sub>1</sub>) 5 pertanyaan, keterampilan (X<sub>2</sub>) 5 pertanyaan, sikap (X<sub>3</sub>) 5 pertanyaan dan variabel kinerja (Y) sebanyak 5 pertanyaan. Metode yang digunakan dalam uji validitas yaitu Metode *Product Moment Pearson* (Analisis Korelasi). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa uji validitas variabel X1 (Pengetahuan), X2 (Keterampilan), X3 (Sikap) dan Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid.

Sedangkan untuk uji reabilitas menggunakan SPSS 24 menghasilkan masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel diatas adalah reliabel.

**d. Analisis Linier Berganda**

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu oengetahu ( $X_1$ ), keterampilan( $X_2$ ) dan sikap ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Taanete Rilau Barru ( $Y$ ). Adapun persamaannya adalah :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :  $Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pengetahuan

$X_2$  = Keterampilan

$X_3$  = Sikap

Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6.332	2.366	
Pengetahuan	.618	.274	.888
Keterampilan	.414	.113	.778
Sikap	.551	.115	.869

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 memperlihatkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang diperoleh sehingga dapat dibentuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6.322 + 0.618(X_1) + 0.414(X_2) + 0.551(X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6.332 artinya jika nilai variabel dengan koefisien variabel pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ) dan sikap ( $X_3$ ) bernilai konstan atau nol (0), maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 6.332
- b. Koefisien regresi  $X_1$  pengetahuan sebesar 0,618 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengetahuan, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada variabel pengetahuan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,618. Dapat dikatakan apabila pengetahuan ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  keterampilan sebesar 0,414 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada variabel keterampilan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,414. Dapat dikatakan apabila keterampilan ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  sikap sebesar 0,551 yang menunjukkan besar perubahan rata-rata skor kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh sikap, tanda positif menunjukkan pengaruh yang terjadi adalah searah artinya setiap terjadi peningkatan skor pada variabel sikap sebesar satu satuan maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,551. Dapat dikatakan apabila sikap ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.

### e. Uji Hipotesis

Uji parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (pengetahuan, keterampilan dan sikap) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Penentuan hipotesis
  - H<sub>0</sub> = Tidak terdapat pengaruh anatara kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia. Unit Tanete Rilau Barru
  - H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh antara pengetahuan dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia. Unit Tanete Rilau Barru
  - H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh antara keterampilan dengan kinerja karyawan di. Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Barru
  - H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh antara sikap dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia. Unit Tanete Rilau Barru
2. Penentuan signifikasi  
 Tingkat signifikansi pada penelitin ini penelitian ini sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95 (95%).
3. Penentuan t-hitung dan t-tabel  
 Adapun hasil uji t yang dihitung menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	6.332	2.366	2.676	.023
Pengetahuan	.618	.274	4.806	.001
Keterampilan	.414	.113	3.654	.004
Sikap	.551	.115	4.785	.001

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pengetahuan sebesar 4.896, keterampilan 3.654 dan sikap 4.785 yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai  $t_{Tabel}$ . Untuk mengetahui nilai  $t_{Tabel}$  maka nilai derajat kebebasan (*degree of freedom*) harus diketahui. Adapun rumus untuk mengetahui nilai derajat kebebasan yaitu :

$$Df = n - (k + 1)$$

Keterangan :

Jumlah responden (n) = 14 karyawan

Jumlah variabel (k) = 3

Taraf signifikansi (2 sisi) = 5%/2 = 0,025

Sehingga,

$$\begin{aligned} Df &= n - (k + 1) \\ &= 14 - (3 + 1) \\ &= 10 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 5 untuk variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel pengetahuan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  yaitu  $4.896 > 2.228$  selain itu diketahui p-value (0,001) < 0,05 sehingga H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang artinya bahwa secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada potensi kinerja karyawan yang semakin tinggi pula.
- b. Variabel keterampilan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  yaitu  $3.654 > 2.228$  selain itu diketahui p-value (0,004) < 0,05 sehingga H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang artinya bahwa secara



parsial keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada potensi kinerja karyawan yang semakin tinggi pula.

- c. Variabel sikap mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  yaitu  $4.785 > 2.228$  selain itu diketahui p-value  $(0,001) < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa secara parsial sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif yang menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada potensi kinerja karyawan yang semakin tinggi pula.

Uji Hipotesis Simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan analisis menggunakan perangkat SPSS 24 maka diperoleh hasil uji hipotesis simultan seperti yang terlihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21.193	3	7.064	11.733	.001 <sup>b</sup>
Residual	6.021	10	.602		
Total	27.214	13			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{Tabel}$  ( $11,733 > 3,340$ ), selain itu diperoleh hasil nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat keyakinan ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki tingkat keberartian terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Tanete Rilau Barru.

Sedangkan untuk Uji koefisien korelasi (R) memperlihatkan hasil sebesar 0.882 yang artinya tingkat hubungan antara kompetensi fungsional dengan kinerja karyawan sangat kuat. Hal ini diperkuat dengan besarnya persentase sumbangan variabel kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di BRI Uni Tanete Rilau Barru atau  $R^2$  yakni 0.779 (77.9%) yang berarti kompetensi fungsional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77.9% sedangkan sisanya 22.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti diantaranya motivasi, isu emosional, pengalaman, budaya organisasi serta faktor lainnya yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

## Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda dan berbagai uji yang telah dilakukan diantaranya uji validitas dan uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Tanete Rilau Barru berpengaruh signifikan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0.05 (5%). Artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Novi Naifatul Muslimah (2017) yang melakukan penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pengetahuan dan keterampilan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dari penggunaan variabel, dimana penelitian sebelumnya hanya 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menambahkan 1 variabel yakni variabel sikap.

Penelitian ini masih perlu dikembangkan lagi dengan menambahkan beberapa variabel dalam penelitian selanjutnya seperti variabel komitmen kepemimpinan, kepercayaan, budaya organisasi dan variabel lainnya, sehingga akan memberikan dampak yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan statistik f (secara simultan), variabel independen yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap yaitu kinerja karyawan yang dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11.733 > 3.340$ ) dan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ).
2. Tingkat hubungan antara kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,882 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.
3. Proporsi pengaruh kompetensi fungsional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Unit Tanete Rilau sebesar 77,9%.

## Referensi

BRI Unit Tanate Rilau. 2022. Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia.

Dina, Novianti. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Mahasisiwi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ghozali, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.

Novi, Naufatul Muslimah. 2017. *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan*. Mahasiswi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Sosial. Penentuan Populasi dan Sampel*. Gramedia. Jakarta.

