

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MALUKU CABANG UTAMA AMBON

¹⁾Haris Tehuayo, ²⁾Labusab

Dosen Fakultas Teknik Universitas Islam Makassar

Jl.Perintis Kemerdekaan KM 9 NO 29 Kampus UIM, Tlpm 0411-588-167

Email : harisristo02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis factor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Jenis penelitian menggunakan analisis deskriptif, yakni dengan menilai seberapa besar makna dari jawaban yang diberikan pada masing-masing item pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. Sedangkan secara parsial Variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Alat yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah Corong Gelas, Gelas Pia Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah merupakan aset yang paling utama, dimana sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Berhasil atau tidak nya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sedang sumber daya lainnya dapat memberikan manfaat yang sebesar – besarnya jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu mampu mengelola sumber daya tersebut sehingga dapat memberikan manfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, maka sumber daya manusia harus di dayakan gunakan semaksimal mungkin sehingga menjadi unsure pembangunan bukan malah sebaliknya menjadi unsur perusak organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Peranan manajemen sumber daya manusia memiliki dua sasaran yang akan dicapai, yaitu tujuan manusia di dalam

organisasi dan tujuan organisasi itu sendiri, dimana keduanya tersebut harus dicapai secara berimbang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja berasal dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan kata dari bahasa asing "prestasi". Bisa pula berarti "hasil kerja". Dalam Veithzal Rivai dkk (2011:15) mengemukakan bahwa beberapa pengertian berikut tentang kinerja:

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan

dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).

5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasifan daiam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donneliy, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991).
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, Motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun Kinerja berasal dan terjemahan "Performance" yang berarti "prestasi" atau "penampilan". Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasiikan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selarrta periode waktu tertentu.

2.2 Kompetensi Karyawan

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, "/compefen" tentu saja berarti cakap, mampu atau trampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi sendiri bukanlah sebuah konsep yang baru. Di Amerika Serikat, konsep kompetensi modern mulai diperkenalkan pada awal tahun 70-an. Pada masa itu, penelitian banyak dilakukan para ahli untuk mengerti mengapa sebagian orang lebih berhasil dalam pekerjaannya dibandingkan dengan kebanyakan orang.

Pada tahun 1973 David McClelland, seorang profesor dari Harvard University, (yang sangat terkenal dengan teori achievement motive-nya) dalam artikelnya yang berjudul "Testing for competence rather for intelligence" menyimpulkan sejumlah studi/penelitian yang menunjukkan bahwa tes potensi akademik yang pada saat itu banyak digunakan untuk memprediksi kinerja ternyata tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap unjuk kerja seseorang. Tes-tes semacam ini juga seringkali biasa terhadap aspek budaya, jenis kelamin dan strata sosial ekonomi. Pengukuran lain seperti tes ketrampilan dan referensi juga menunjukkan hasil yang sama.

McClelland melakukan penelitian yang ekstensif untuk menganalisa apa yang menyebabkan orang sukses dalam pekerjaannya, dengan membandingkan antara kelompok orang-orang yang berprestasi sangat baik dalam pekerjaannya, dengan kelompok orang-orang yang menunjukkan prestasi rata-rata. Fokus perhatiannya adalah mengukur karakteristik-karakteristik dari seseorang yang mempunyai dampak paling langsung terhadap prestasinya, bukan sekedar pengukuran umum terhadap kemampuan kognitif seseorang. Karakteristik itulah yang ia sebut sebagai "competency", karena sangat terkait dengan "competence". (Kedua kata ini diterjemahkan sebagai "kompetensi" dalam bahasa Indonesia)

2.3. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut McClelland (dalam Veithzal Rival 2009:299), kompetensi biasa dianalogikan seperti "gunung es" (lihat ilustrasi dimana Keterampilan dan Pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian yang dibawah permukaan air tidak terlihat dengan mata terlanjang, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Reran Sosial dan Citra Diri berada di bagian "sadar" seseorang, sedangkan Trait dan Motif seseorang berada pada alam "Alam Bawa Sadranya" Berikut adalah penjelasan lebih rinci dari masing-masing kompetensi

1. Keterampilan: Keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh: Kemampuan mengemudi.
2. Pengetahuan: Informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh: Mengerti ilmu manajemen keuangan
3. Reran Sosial: Citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (the outerself), Contoh: menjadi seorang pengikut, atau seorang oposan.
4. Citra Diri: Persepsi individu tentang dirinya (the inner self), Contoh : melihat/memposisikan sebagai seorang pemimpin.
5. Traits: Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Contoh: seorang pendengaryang baik.
6. Motif: Pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku. Contoh: ingin selalu dihargai, dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah untuk dikenali. Dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. Sebaliknya, Reran Sosial, Citra Diri dan Mof/ftidak mudah untuk diidentifikasi, dan lebih sulit; serta mernbutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki atau mengembangkannya.

Menurut McClelland, Keterampilan dan Pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi 4 kompetensi

lainnya memainkan peran jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hirarki lebih atas dalam organisasi

Terdapat berbagai macam definisi kompetensi. Tetapi definisi yang sering dipakai adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Berikut ini beberapa referensi yang berkaitan dengan definisi kompetensi Vefthzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:302):

- a. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan (knowledge), keahlian (skills) dan kemampuan (abilities), yang dapat didemonstrasikan, yang dilakukan dengan standar tertentu. Kompetensi dapat diobservasi, merupakan tindakan perilaku yang memerikan kombinasi dari ketiga hal ini. Kompetensi ini ditunjukkan dalam konteks pekerjaan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi meliputi kombinasi dari pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau fungsi di dalam setting pekerjaan (JGN Consulting Denver. USA).
- b. Kompetensi terdiri atas pengetahuan, keahlian dan aplikasi yang konsisten dari 'keduanya untuk mencapai standar kinerja yang diperlukan dalam pekerjaan (Competency Standards Body Canberra 1994).
- c. Kompetensi merupakan model yang mengidentifikasi keahlian, pengetahuan dan karakteristik yang diperlukan untuk meiakukan suatu pekerjaan (A. D. Lucia & R. Lepsinger/Pteface xiii)." Dari ketiga defenisi di atas dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap atau KSA (Knowledge, Skills, Attitude) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performance yang ditetapkan.

2.4 Motivasi Kerja

Peranan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan sangat penting.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi/perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi/perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, Sarwoto (1979:135).

Hasibuan (2003:92) mengatakan bahwa, motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu melakukannya akan tetapi malas mengerjakannya, makanya perlu memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2003) diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2006:213), mendefinisikan bahwa, "motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran". Meskipun motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, namun pendapat ini menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

PT Bank Maluku Cabang Utama Ambon dengan sejumlah sumber daya manusia yang ada di dalamnya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima pada masyarakat sehubungan dengan ketenaga kerjaan. Instansi ini dalam merealisasikan

tugas dan tanggung jawabnya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Bank Maluku Cabang Utama Ambon, maka variabel keberhasilan kinerja yang dianggap sangat menentukan adalah kompetensi, disiplin, dan motivasi.

Konsep kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2006:52) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. indikator yang digunakan adalah: 1) kualitas hasil kerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan; 2) kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditentukan; 3) tingkat kecermatan dalam bekerja sesuai standar kerja; dan 4) kemandirian dalam bekerja.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Variabel kompetensi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel Disiplin (X3) adalah variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan dalam upaya melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. Sedangkan secara parsial Variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. variabel disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon.

3.2 Saran

Dari kesimpulan tersebut dalam kaitannya dengan peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Maluku Cabang Utama Ambon, dapat penulis menyarankan sebagai berikut.

Disarankan kepada pejabat yang berwenang agar lebih memperhatikan lagi terhadap kompetensi dari setiap individu Karyawan karena akan meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT Bank. Maluku Cabang Utama Ambon.

Disarankan kepada pejabat yang berwenang agar dapat memberikan motivasi penuh terhadap Karyawan agar berkinerja tinggi, karena hal tersebut berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon.

Disarankan untuk berupaya memaksimalkan Kompetensi kerja karyawan, karena hal tersebut merupakan faktor yang secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong Mitchael. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Hex Media Komputindo: Jakarta
- As'ad M. 2003. Psikologi Industri, Seni Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Liberty: Yogyakarta
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management An Expriential Approach McGraw-HHI. Series In Management: New York
- Byars, Llyod L and W Rue, 1994. Human Resource and Personal Management, Richard D. Irwin, Bhionis: USA
- Firman. 2010. Pengaruh pendidikan, kedisiplinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Peronil Polri pada Kepolisian Resort Kota Besar Makassar (Tesis Tidak diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Terry, GR. 1993. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mangkunegara A.A., Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Pertama. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mangkunegara,. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.

Maslow, dalam Sitti Asmirah (2011) Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar" (Tesis Tidak Diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.

Martoyo Susib. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

M.Djufri Mas'ud (2010) dengan judul: "Pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Temate Provinsi Maluku Utara (Tesis Tidak diterbitkan) .Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.