



ISSN XXXX-XXXX
(media online)
profiliam-indonesia.org

Analisis Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BKPSDMD Kab. Kerinci

Nunun Damayanti¹; Mutiara Laxsmita Dewi
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
nunundamayanti@gmail.com

Abstrak

Di era persaingan global, kompetensi SDM menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di Kantor BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian mencakup 70 karyawan BKPSDMD, di mana seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM, yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan kompetensi SDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, Sikap, Keterampilan, Motivasi

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan global yang semakin ketat, kompetensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen vital bagi keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai aset strategis, tetapi juga sebagai faktor utama yang menentukan kemampuan organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif. Kompetensi SDM, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan manajerial, berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak sekadar menangani aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya strategis untuk mengembangkan kompetensi karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kompetensi dalam manajemen SDM dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui sejumlah cara.

¹ Nunun Damayanti; nunundamayanti@gmail.com

Kompetensi ini mencakup keahlian dalam merancang strategi pelatihan dan pengembangan, kemampuan memberikan penilaian kinerja yang obyektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional. Selain itu, pengelola SDM yang kompeten mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan menghubungkannya dengan potensi yang dimiliki karyawan, sehingga terwujud sinergi yang memperkuat pencapaian tujuan strategis. Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya merupakan hasil dari evaluasi yang tepat, tetapi juga dari pembinaan berkesinambungan yang berbasis kompetensi.

Namun demikian, pelaksanaan kompetensi manajemen SDM yang optimal sering kali menemui berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan kompetensi yang spesifik, keterbatasan sumber daya, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan terstruktur untuk mengukur dan mengembangkan kompetensi manajemen SDM agar dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi manajemen SDM dengan kinerja karyawan, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

Kompetensi merupakan aspek mendasar dalam kepribadian seseorang yang tercermin melalui perilaku yang dapat diperkirakan dalam berbagai situasi dan aktivitas kerja. Standar atau kriteria kompetensi digunakan untuk memprediksi individu yang akan memiliki kinerja baik dan yang tidak (Sivanissa & Azizah, 2022). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengalaman, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, kompetensi dapat disimpulkan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan, yang berlandaskan pada keterampilan dan pengalaman, serta digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Malikhah et al., 2023).

Menurut (Asiva Noor Rachmayani, 2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Adanya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka diharapkan kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi (Firmansyah, 2020).

Di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD), kompetensi karyawan menjadi faktor krusial dalam mendukung keberhasilan program kerja dan pelayanan publik. Namun, tantangan dalam menganalisis kompetensi SDM kerap menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya pemahaman mengenai standar kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab di BKPSDMD. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas. Selain itu, proses evaluasi kompetensi sering kali tidak didukung oleh alat ukur yang objektif, sehingga sulit untuk memberikan penilaian yang akurat dan relevan. Ketiadaan program pelatihan yang terstruktur juga menjadi kendala, mengingat pelatihan dan pengembangan yang tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Tantangan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan, terutama dalam menghadapi upaya peningkatan kompetensi melalui pendekatan baru.

Beberapa karyawan merasa nyaman dengan metode kerja yang sudah ada, sehingga sulit beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang memerlukan peningkatan keterampilan dan pengetahuan. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun teknologi, menghambat implementasi program-program pengembangan kompetensi secara maksimal. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa analisis kompetensi SDM yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BKPSDMD. Dengan analisis yang tepat, organisasi dapat memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan pekerjaan, memberikan pelatihan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan dalam analisis kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM di BKPSDMD. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana kompetensi SDM dapat dimanfaatkan secara strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di berbagai sektor.

Manajemen kinerja merupakan landasan utama sekaligus alat penggerak di balik setiap keputusan organisasi, aktivitas kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja berfungsi sebagai proses komunikasi yang berlangsung secara terus-menerus dalam bentuk kemitraan antara karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini mencakup langkah-langkah untuk menetapkan ekspektasi yang jelas dan memastikan pemahaman yang mendalam mengenai tanggung jawab pekerjaan. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja atau capaian prestasi, tetapi juga melibatkan bagaimana proses kerja tersebut dilaksanakan. Kinerja mencakup hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi (Happy Y. Mogot Christoffel Kojo Victor P K Lengkong, 2019). Menurut (Fadhil, 2019) Manajemen kinerja merupakan proses pengelolaan yang bertujuan membangun hubungan dan memastikan adanya komunikasi yang efektif. Fokus utama manajemen kinerja adalah memenuhi kebutuhan organisasi, manajer, dan karyawan agar dapat mencapai keberhasilan. Manajemen kinerja berkaitan dengan cara mengelola kinerja secara optimal untuk meraih kesuksesan.

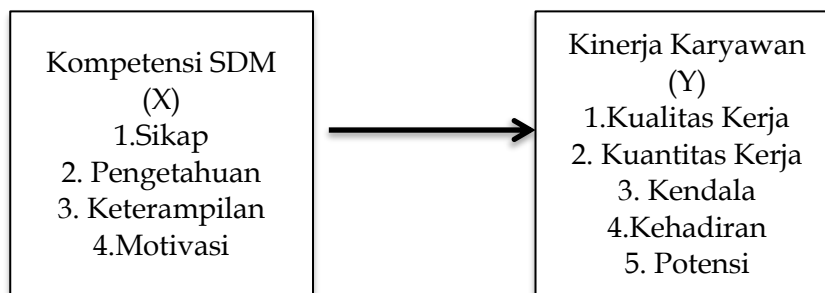
Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang perlu dievaluasi secara berkelanjutan dan konsisten, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan (Ibrahim & Irbayuni, 2022). Menurut (Bakri et al., 2022) Tujuan program penilaian kinerja untuk membantu para supervisor dalam mengawasi bawahan dengan lebih cermat, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik. Selain itu, penilaian kinerja juga dimaksudkan untuk memotivasi karyawan melalui umpan balik yang memberikan panduan mengenai cara mereka bekerja. Program ini mendukung pengambilan keputusan oleh pimpinan terkait promosi, rotasi, dan pemberhentian karyawan. Namun, terdapat sejumlah kendala yang menyebabkan sistem penilaian kinerja belum berjalan optimal. Kendala tersebut mencakup kurangnya kesepakatan mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diukur, harapan yang tidak realistis sehingga sulit dijadikan tujuan terukur, serta kegagalan dalam memanfaatkan hasil penilaian sebagai dasar utama dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BKPSDMD di Kabupaten Kerinci dengan jenis penelitian kausal dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) Penelitian kausal adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Selain itu, penelitian ini juga dirancang untuk mengeksplorasi keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini sumber daya manusia terdiri dari sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dianggap sebagai indikator dari variabel X sedangkan kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel Y.

Objek penelitian ini adalah karyawan BKPSDMD di Kabupaten Kerinci dengan menilai sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi karyawannya. Maka dapat dikatakan bahwa populasi dari penelitian ini adalah karyawan BKPSDMD sebanyak 75 orang. Karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel, hal ini disebut dengan sampel jenuh. data yang diperoleh dari penelitian ini melakukan survei lapangan dengan melakukan metode penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu 70 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara survei dan penyebaran selebaran kuesioner.

Kerangka Pikir

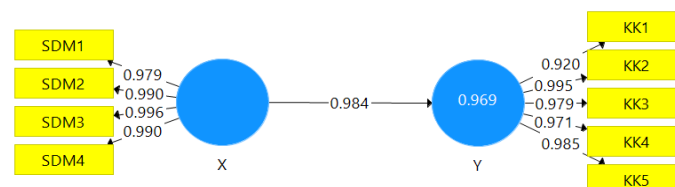


3. Hasil

3.1 Pengujian Outer Model

1. Validity Test

Indikator variabel dikatakan valid jika angka olahan data penelitian diatas 0,5. Berikut ini adalah diagram loading factor setelah dilakukan pengoahan data menggunakan SmartPLS.



Gambar 1: Outer Loading

Adapun metode lain untuk melihat nilai validitas yaitu dengan melihat tabel nilai AVE. Dimana nilai AVE dikatakan valid jika memenuhi kriteria yaitu diatas 0,5.

Tabel 1
Average Variant Extracted(AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X	0.978
Y	0.942

Sumber: SmartPLS,2024

Berdasarkan hasil tabel nilai AVE dapat dilihat bahwa nilai AVE masing-masing variabel telah memenuhi kriteria agar data yang diolah dikatakan valid. Nilai AVE pada penelitian ini yaitu diatas 0,05 atau 0,9 dimana data uji dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji data dikatakan realibel apabila telah memenuhi kriteria jika nilai dari tabel composite reliability mempunyai nilai $>0,7$. oleh sebab itu jika nilai yang dihasilkan pada penelitian ini diatas 0,7 maka data dapat dikatakan reliabel. Hasil output dari data pada penelitian ini dapat dilihat di tabel bawah ini:

Tabel 2
Composite Reliability

	Reliabilitas Komposit
X	0.994
Y	0.988

Sumber : SmartPLS,2024

Dari hasil olahan data penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai conposite reliability nya sudah memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel dimana nilai composite reliability pada penelitian ini diatas 0,7 atau dikatakan nilai reliabel penelitian ini 0,9. Dapat dikatakan bahwa nilai indikator dari variebel ini sudah dinyatakan reliabel.

3.1.1 Pengujian Inner Model

Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square nya atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Nilai dari koefisien seterminasi ini dapatv dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3
Nilai R-Square

	R Square
Y	0.969

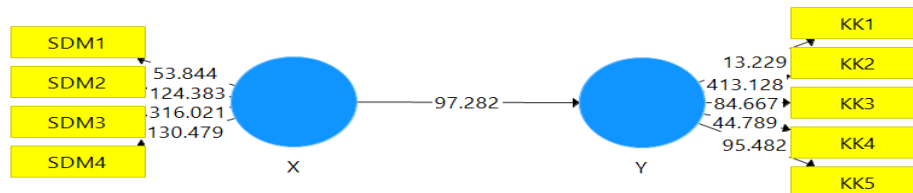
Sumber : SmartPLS,2024

Pada taembl diatas terlihat bahwa nilai R-Square pada variabel Y nya yaitu sebesar 0,969 atau 96,9% hal ini menjelaskan bahwa sangat besarnya pengaruh yang diterima oleh kinerja karyawan terhadap Kompetensi SDM di kantor BKPSDMD.

3.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipoetsis dilakukan adalah untuk melihat masalah yang terjadi dalam penleitian yang diteliti antar variabel, baik dilakukan antara variabel langsung maupun tidak langsung dan baik dimediasa dengan variabel tambahanny. Pengujian

hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai t-statistic dimana nilai t-statistic akan dibandingkan dengan nilai t-tabel 1,96 dengan alpha 5%. Jika nilai t-statistic < nilai alpha 5% , maka H0 ditolak dan jika t-statistic > t-tabel 1,96 maka Ha diterima.



Tabel 4
Result For Inner Weights

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X -> Y	0.984	0.010	97.282	0.000

Sumber : SmartPLS,2024

Berdasarkan hasil output pengujian data diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel menunjukkan adanya hubungan. Dimana nilai koefisien paramaternya yaitu 0,984 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t-statisticnya 97,282 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesa diterima.

4. Pembahasan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola (Yunus, 2018).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Fadhil, 2016).

Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat

mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Nugraha M. R. W., 2017).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan di bidang tersebut. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya baik itu faktor yang berasal dari dalam maupun luar (Sari, 2018).

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan (Ratu, 2020).

Kompetensi manajemen sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Sedarmayanti (2011: 126) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Laoh, 2019).

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Bella, 2018):

1. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang (personality) serta dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi pada aktivitas pekerjaan tertentu.
2. Hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang.
3. Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk yang sesuai dengan kriteria spesifik atau standar.

Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. 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. Oleh karena itu, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan gramatika secara abstrak maupun batiniah. Kompetensi SDM yang berupa kemampuan dan pengetahuan bias dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan (Malikhah, 2024).

Kemampuan seorang karyawan tercermin dalam produktivitas, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemampuan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja bisa sukses. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Akibatnya pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan (Asbullah, 2022).

Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia, terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia (Cholisshofi, 2022), diantaranya yaitu:

1. Motif
2. Trait (Sifat Diri)
3. Sikap (Konsep Diri)
4. Knowledge (Pengetahuan)
5. Skill (Keterampilan)

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sebutan lain dari kinerja adalah prestasi kerja, istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai seseorang) (Palahudin, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan Pengukuran indikator kinerja (Anggriani S. Sihombing, 2022), sebagai berikut :

- a. Quantity of work, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b. Quality of work, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c. Timeliness, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor (Nur, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja. Kinerja membutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif.

Menurut Mangkunegara (2013) yang menjadi indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Riyanto, 2021).

Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Lasmaya, 2018).

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian analisis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS yang dimana nilai output path coefficient menunjukkan adanya hubungan antara Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai koefisien parameternya bernilai 0,984 dan nilai signifikansi nya 0,000 dan nilai t-statistic nya 97,282 ($97,282 > 1,96$) dengan demikian hipotesis diterima.

Kompetensi adalah seperangkat keterampilan, atribut, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas dengan sukses dalam konteks organisasi tertentu (Sanghi, 2019). Pegawai yang memiliki kompetensi SDM mampu menunjang untuk tercapainya visi misi kantor BKPSDMD. Oleh karena itu kinerja karyawan mampu meningkatkan kompetensi SDM, tanpa adanya kinerja karyawan yang maksimal perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar efektif dan efisien.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BKPSDMD Kabupaten Kerinci. Kompetensi yang mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terbukti menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi karyawan. Hasil analisis *SmartPLS* menunjukkan kontribusi sebesar 96,9% dari kompetensi SDM terhadap kinerja, dengan nilai koefisien parameter 0,984. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan kompetensi SDM secara strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Daftar Pustaka

- Asiva Noor Rachmayani. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran*. 6.
- Bakri, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bhakti, W. (2022). YUME : Journal Of Management Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal Of Management*, 5(1), 2022–2704. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i1.1668>
- Fadhil, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. 01, 2355–2538. www.jurnal.unismuh.ac.id/perspektif
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/Juan.V8i1.2163>
- Happy Y. Mogot Christoffel Kojo Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA, VOLUME 7 N(1)*, 881–890.
- Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 997–1005. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V5i4.575>
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V6i1.14586>
- Sanghi. (2019). *The Handbook Of Competency Mapping: Understanding, Designing And Implementing Competency Models In Organizations*. 3(Sage Publications).
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sugiyono. (2016). Penelitian. *Olah Data Penelitian*.
- Anggriani S. Sihombing, V. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Analysis Of Human Resources Competence And Career Level On Employee Performance Inpt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, 1041-1051.
- Asbullah, A. S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 27.
- Bella, F. A. (2018). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kaliwates Jember. *Repository Unmuh Jember*, 51.
- Cholisshofi, N. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (Smes)*, 31-46.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*, 2355-538.
- Laoh, J. S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4620-4629.

- Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 25-43.
- Malikhah, I. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGGIO*.
- Nugraha M. R. W., D. R. (2017). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di. *Jurnal Manajemen Ekonomi Terapan*, 86-96.
- Nur, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 15-30.
- Palahudin. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 1-6.
- Ratu, R. K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 450-458.
- Riyanto, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Kompetensi Sdm, Karakteristik Individu Dan Semangat Kerja Kinerja Karyawan Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 64-73.
- Sari, I. L. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1-13.
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 368-387.