



Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jawa Barat

Talita Amelia Putri¹, Anisa Aprilia², Zalzabila Arzeta Putri³, Rospika Putri⁴,
Muhammad Wildan⁵, Siti Sarah⁶

Universitas Indonesia Membangun, Indonesia¹⁻⁶

Email Korespondensi: talitaameliaputri@student.inaba.ac.id, anisaapriliah@student.inaba.ac.id,
zalzabilarzeta@student.inaba.ac.id, rospikaputri@student.inaba.ac.id,
muhammadwildan@student.inaba.ac.id, siti.sarah@inaba.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026
Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

In an organization, human resource management must be carried out properly in order to achieve the established goals. Employee performance is an important aspect because it is closely related to the implementation of duties, responsibilities, and the quality of services provided. Based on the conditions at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of West Java, employee performance has not yet reached the expected targets and remains less than optimal. This condition is assumed to be related to the level of employee competence, which has not been fully developed. This study aims to analyze the effect of competence on employee performance at BPSDM West Java. The research method used is a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The population of this study consists of all employees of BPSDM West Java, totaling 30 people. Therefore, the sampling technique applied is a census or total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using regression analysis. The results show that employee competence has not been fully optimal in supporting work implementation. Verificative analysis indicates that competence has an effect on employee performance at BPSDM West Java. The regression model meets the classical assumption requirements, as the data are normally distributed and no heteroscedasticity problems were found. These findings indicate that competence plays an important role in improving employee performance. Based on the results of this study, it can be concluded that improving employee competence needs to receive serious attention in order to enhance employee performance.

Keywords: Competence, Employee Performance, Human Resources

ABSTRAK

Dalam suatu instansi atau organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan kondisi yang terjadi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jawa Barat, masih ditemukan kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal dan belum mencapai target yang ditetapkan. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan kompetensi karyawan yang belum berkembang secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BPSDM Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi

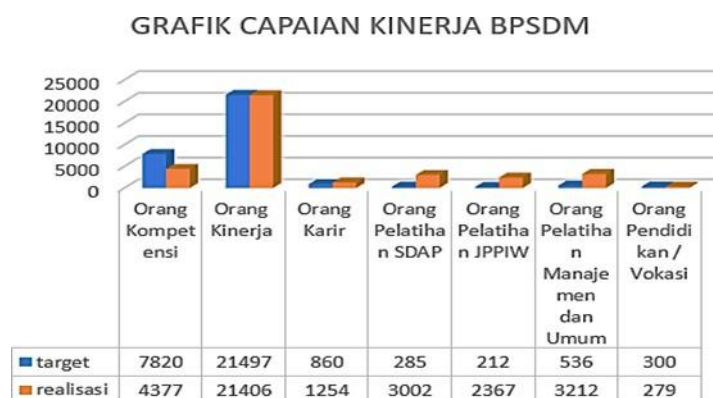
dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPSDM Jawa Barat yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih belum optimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPSDM Jawa Barat. Model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik, di mana data berdistribusi normal dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan perlu mendapat perhatian agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik maka di perlukan sistem manajemen yang baik pula. Begitu juga untuk menghadapi persaingan bisnis saat ini, suatu usaha harus mempunyai sumber daya yang berkualitas. Perusahaan harus mempunyai kinerja yang sangat baik agar mencapai target yang sudah di tetapkan. Dengan etos kerja yang baik dengan pelayanan yang berkualitas akan membantu tercapainya target tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan jika etos kerja buruk maka pelayanan yang diberikan akan buruk serta merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, tidak adanya konflik antar karyawan serta tercapainya kepuasan kinerja karyawan.

Menurut (Boyatzis dalam Priansa, 2014) mendefenisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Kompetensi memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu perusahaan. Semakin tinggi kompetensi dilingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan perusahaan sehingga perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya. Kompetensi juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh apa karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut merupakan data hasil kinerja karyawan, target dan realisasi kinerja pencapaian di target orang kompetensi yang masih belum optimal ditampilkan pada grafik berikut ini :



Sumber : BPSDM Jabar

Gambar 1.1 Grafik Capaian Kinerja BPSDM

Berdasarkan data grafik di atas, pada penyelenggaraan pengembangan talenta di tahun 2024, BPSDM telah melakukan penilaian kompetensi sebanyak 4.377 orang dari target 7.820 orang dan memantau kinerja pegawai sebagai 21.406 orang. Berbeda dengan penilaian pelatihan SDAP yang mencapai 3.002 orang dari target sebanyak 285 orang. Begitupun dengan penilaian pelatihan Manajemen dan Umum yang mencapai 3.212 orang dari targetnya sebanyak 536 orang. Dari grafik tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan kurang dari target yang diharapkan secara signifikan dibandingkan dengan penilaian lainnya.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia & Sugiyono, 2019). Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut suatu perusahaan atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hastuti Mulang, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sukawesi Selatan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana Susila, 2019) menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. Hasil ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya (Nofi Naifatul Muslimah, 2016) menyatakan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar

65,7 % terhadap kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo, 2017) menyimpulkan bahwa kompetensi menjual tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi kajian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti sehingga diperoleh hasil yang lebih aktual mengenai hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan mengenai rendahnya kinerja karyawan serta adanya perbedaan hasil penelitian antara kompetensi serta terhadap kinerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam bidang kajian manajemen kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan/scoring (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam survey ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 30 responden. Data yang lainnya di peroleh dari dokumen, buku, internet, dan laporan yang ada pada BPSDM Jabar mengenai Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

Hasil penelitian diperoleh melalui pengolahan data yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jawa Barat. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menilai kelayakan instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas. Penilaian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung masing-masing item pernyataan dengan nilai r tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi memiliki nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan telah memenuhi kriteria validitas dan mampu digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan secara tepat.

Hasil pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang serupa. Seluruh item pernyataan pada variabel kinerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang digunakan telah memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian yang valid.

Hasil analisis data dijelaskan dengan benar di dalam artikel. Bagian diskusi menjelaskan temuan secara logis, dikaitkan dengan sumber-sumber yang relevan.

Hasil penelitian dari kuisisioner dengan jumlah responden 30 orang diolah dengan menggunakan metode oleh data dengan analisis deskriptif, analisis statistik veritkatif dan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Table : 1 Uji Validitas
Uji Validitas Kompetensi (X)

No	Item	R hitung	R tabel n	Keteranga
1	X.1	1	0,361	Valid
2	X.2	0,452	0,361	Valid
3	X.3	0,480	0,361	Valid
4	X.4	0,473	0,361	Valid
5	X.5	0,392	0,361	Valid
6	X.6	0,387	0,361	Valid
7	X.7	0,414	0,361	Valid
8	X.8	0,409	0,361	Valid
9	X.9	0,547	0,361	Valid
Uji Validitas				
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,686	0,361	Valid
2	Y.2	0,887	0,361	Valid
3	Y.3	0,673	0,361	Valid
4	Y.4	0,432	0,361	Valid
5	Y.5	0,751	0,361	Valid
6	Y.6	0,767	0,361	Valid
7	Y.7	0,533	0,361	Valid
8	Y.8	0,775	0,361	Valid

Dari tabel-tabel di atas, hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan, Kompetensi dan motivasi menunjukkan rhitung lebih besar dari pada rtabel sehingga seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/ variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2018).

Tabel : 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
---------------------	------------------	--------------	------------

Kinerja	0,897	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,901	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Ghazali, (2006:147). Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdasarkan nilai unstandardized residual. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat angka probabilitas (signifikansi)

- A) probabilitas $> 0,05$ maka data distribusi normal.
- B) probabilitas $< 0,05$ maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Tabel : 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.34280252
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.078
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai probabilitas kolmogorov smirnov adalah sebesar 0,200. Nilai probabilitas ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan demikian residual dinyatakan berdistribusi normal pada taraf signifikan (α) = 5%

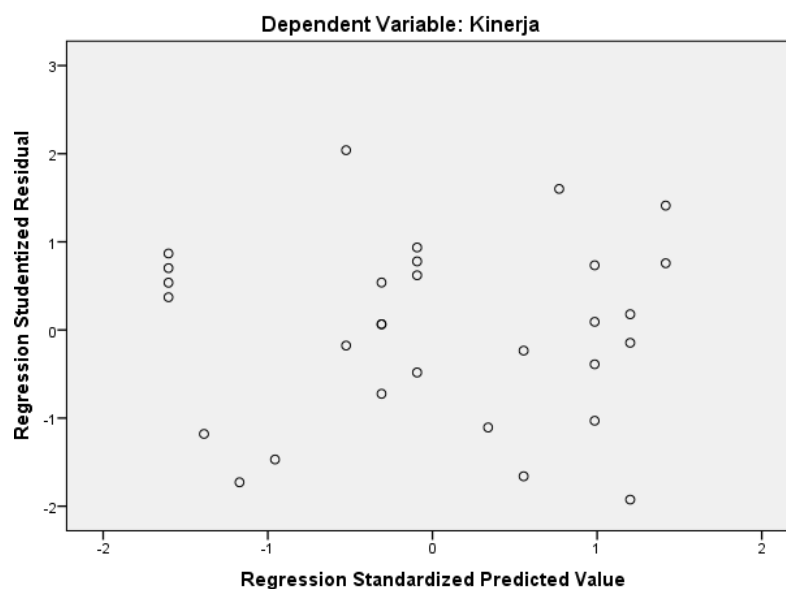
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah Model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji scatterplot, hasil uji yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel : 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Berdasarkan analisis heteroskedastisitas yang dilakukan melalui scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik terbagi secara acak tanpa pola yang jelas, dan mereka tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi prinsip homoskedastisitas.

SIMPULAN

Berdasarkan studi yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Jawa Barat, ditemukan bahwa kualitas kompetensi pegawai tergolong rendah. Hal ini terlihat dari hasil yang diperoleh melalui survei, yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan masih belum optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Keadaan ini sejalan dengan kenyataan di lapangan, di mana perkembangan kompetensi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh instansi.

Analisis yang dilakukan dengan cara verifikatif menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai BPSDM Jawa Barat. Model regresi yang digunakan dalam studi ini telah memenuhi syarat asumsi klasik, dibuktikan dengan tes normalitas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa memperbaiki kompetensi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka, meskipun masih ada faktor lain di luar penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, A., (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 1-10.
- Hastuti Mulang., (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
- Arma, A., Ferdinand, A. T., & Raharjo,. (2017). menyimpulkan bahwa kompetensi menjual tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi kajian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti sehingga diperoleh hasil yang lebih aktual mengenai hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.
- Boyatzis dalam Priansa. (2014). Mendefenisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.
- Ghozali. (2018). Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.
- Hastuti Mulang. (2023). Menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sukawesi Selatan. EKOMA
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.
- Nofi Naifatul Muslimah. (2016).) Menyatakan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar 65,7 % terhadap kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Sugiyono. (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan/scoring.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kencana. Menjelaskan hubungan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.
- Priansa, D. J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.