

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

disusun dan diajukan oleh:

SOPIAH MUSDALIVAH

(A021181534)



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

SOPIAH MUSDALIVAH

(A021181534)



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

disusun dan diajukan oleh

SOPIAH MUSDALIVAH

A021181534

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

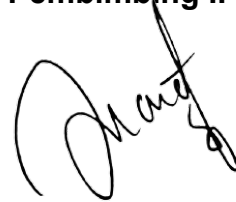
Makassar, 12 September 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA
NIP 194701151975031001

Pembimbing II



Asty Almaida, SE., M.Si
NIP 197810082001122001

Mengetahui,

**Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa M.Si., Ph.D., CWM
NIP 196204051987022001

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

disusun dan diajukan oleh

SOPIAH MUSDALIVAH

A021181534

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal 12 September
2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tandatangan
1	Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA	Ketua	1..... 
2	Asty Almaida, SE.,M.Si	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Hj, Siti Haerani, S.E.,M.Si	Anggota	3..... 
4	Dr. Haeriah Hakim, S.E.,M.Mktg	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP 196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sopiah Musdalivah

NIM : A021181534

Departemen/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI
KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 September 2022

Yang membuat pernyataan



Sopiah Musdalivah
Sopiah Musdalivah

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum wa Rohmatullahi wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat, taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Modal Psikologis Sebagai Variabel Moderasi**". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada program sarjana di Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Shalawat serta salam semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa mencurahkan kepada Nabi kita, Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang telah memberikan pedoman dan suri tauladan yang terbaik hingga akhir zaman.

Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang terbaik. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus dan tak terhingga kepada.

1. **Allah Subhanahu Wa Ta'ala** dan **Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam** yang merupakan sumber dari segala ilmu pengetahuan dan hanya atas rahmat dan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ucapan terimakasih kepada orang tua tercinta, Ayahanda **Benny Sumitro** dan Ibunda **Hasnawati Daud** serta saudara-saudaraku **Arfah, Zaka, Zaki** dan **Zohra** yang senantiasa memberikan doa, nasehat, dukungan, dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
3. **Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Parawansa M.Si.,Ph.D.,CMW** dan **Bapak Andi Aswan, SE.,MBA.,DBA** selaku Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

4. **Bapak Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA.** sebagai dosen pembimbing I dan **Ibu Asty Almada, SE.,M.Si** sebagai dosen pembimbing II atas waktu yang telah diluangkan dan kebaikan dalam memberikan bimbingan, pengarahan, serta saran dari awal penyusunan hingga selesainya skripsi ini.
5. **Ibu Prof. Dr. Hj, Siti Haerani, S.E.,M.Si** dan **Ibu Dr. Haeriah Hakim, S.E.,M.Mktg** sebagai dosen tim penguji atas waktunya dan memberi arahan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini
6. Penasehat Akademik, **Dr. Muhammad Sobarsyah, SE.,M.Si., CRA., CRP., CWM** atas berbagai saran dan bantuannya selama menjalankan masa studi
7. **Bapak-Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis** Universitas Hasanuddin yang selama ini telah banyak memberikan pelajaran dan pandangan baru selama masa perkuliahan
8. **Bapak-Ibu staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis** Universitas Hasanuddin yang telah membantu peneliti dalam kelancaran urusan akademik.
9. **Bapak Yurlin Patandung** sebagai Kepala Kantor Cabang Utama PT. Hasamitra Makassar atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut
10. **Kak Tisa Vasyadhany Idrus** sebagai Sekretaris Perusahaan dan **Bapak Irpan Ripaldi** sebagai Staff HRD atas bantuannya dalam mempermudah proses penelitian ini
11. Soulmates RABU!!! Keyla, Tari, Syamil, Acca, Nuge dan Ikki yang selalu memberikan nasihat dan meluangkan waktu untuk bertemu saat sedang jenuh. Selamat memasuki era baru dari “pendewasaan” semoga alam semesta memihak kita semua
12. Sahabat-sahabat “BC Tupai” **Andi Annisa Melisa, Nurisnaini Masyita Ely, Safirahul Jannah, Sitti Aqila Fadhia, Angelia Rangga** dan **Andi Anugrah Tenripada** yang senantiasa mendengar keluh kesah penulis dari semasa awal kuliah hingga detik ini. Kalian merupakan perwujudan dari kata “ketulusan”
13. **Muhammad Fatahillah, Puput Baramuli, Catharine Janett Vongve, Cathrine Afriyani Commas, Alya Rabiatul Azhar, Alief Muhammad MY**

dan Isti Meilianti Ayunanda sebagai pemegang andil yang mewarnai masa-masa perkuliahan dan selalu memberikan support dan kasih sayang kepada peneliti

14. Teman-teman seangkatan yaitu **INCRED18LE** yang memberikan dukungan dan semangat tak henti-hentinya dalam proses perkuliahan hingga akhir
15. **Mama Rohani** sebagai orang yang memberikan banyak kebahagiaan dengan candaannya dan petuah petuah bermanfaat bagi penulis
16. Serta **semua pihak** yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini hingga terselesaikannya dengan baik yang tak sempat disebutkan satu persatu.
17. *Last But Not Least*, terimakasih untuk **diri sendiri** karena sudah berhasil berada pada titik ini. Terimakasih karena sudah berjuang. Terimakasih karena sudah percaya. Terimakasih untuk selalu bertahan. *You did amazing, ME.*

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini menjadi suatu karya yang berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 12 September 2022

Sopiah Musdalivah

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

Sopiah Musdalivah

Djabir Hamzah

Asty Almaida

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan modal psikologis sebagai pemoderasinya dengan studi kasus pada perusahaan PT. BPR Hasamitra Makassar atau biasa juga disebut sebagai Kantor Cabang Utama (KCU). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif dengan sumber data primer yang merupakan data yang didapatkan secara langsung tanpa perantara dengan pembagian kuesioner dan skala pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 kuesioner yang dapat diolah. Data ini menggunakan analisis regresi sederhana, regresi moderasi dan uji koefisien determinasi, uji parsial (T) serta uji simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Modal Psikologis tidak berpengaruh signifikan sebagai pemoderasi di PT. BPR Hasamitra Makassar.

Kata Kunci : Kompetensi, Modal Psikologis, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MODERATING VARIABLE (CASE STUDY OF PT. BPR HASAMITRA MAKASSAR)

Sopiah Musdalivah

Djabir Hamzah

Asty Almaida

This research was conducted with the aim of knowing the effect of competence on employee performance with psychological capital as a moderator with a case study at the company PT. BPR Hasamitra Makassar or commonly referred to as the Main Branch Office (KCU). The type of research is quantitative with primary data sources which are data obtained directly without intermediaries by distributing questionnaires and the variable measurement scale is carried out using a Likert scale. The number of samples in this study were 97. The data analyzed with simple regression analysis, moderation regression and coefficient of determination test, partial test (T) and simultaneous test (F). The results showed that Competence had a positive and significant effect on employee performance and Psychological Capital had no significant effect as a moderator at PT. BPR Hasamitra Makassar.

Keywords : *Competence, Psychological Capital, Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Komponen MSDM	13
2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Definisi Kinerja	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja	19
2.3 Kompetensi	20
2.3.1 Definisi Kompetensi	20

2.3.2	Karakteristik Kompetensi	21
2.3.3	Tipe-tipe Kompetensi	22
2.3.4	Indikator Kompetensi	22
2.4	Modal Psikologis	23
2.4.1	Definisi Modal Psikologis	23
2.4.2	Dimensi Modal Psikologis	24
2.5	Penelitian Terdahulu	27
2.6	Kerangka Pemikiran	32
2.7	Hipotesis Penelitian	33
BAB III		34
METODE PENELITIAN		34
3.1	Rancangan Penelitian	34
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.4.1	Jenis Data	36
3.4.2	Sumber Data	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.6.1	Variabel Penelitian	37
3.6.2	Definisi Operasional	38
3.7	Instrumen Penelitian	42
3.7.1	Uji Validitas	43
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.8	Metode Analisis Data	44
3.9	Pengujian Hipotesis Penelitian	47
BAB IV		49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1	Sejarah Umum	49
4.1.2	Struktur Organisasi	50
4.1.3	Visi Misi Perusahaan	51
4.2	Deskripsi Sampel Penelitian	51
4.2.1	Karakteristik Data	51
4.3	Penentuan Range	55
4.4	Analisis Deskriptif	56
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	56
4.4.2	Analisis Deskriptif Variabel	57

4.5 Pengujian Instrumen	62
4.5.1 Uji Validitas	62
4.5.2 Uji Reliabilitas	65
4.5.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.6 Analisis Data	68
4.6.1 Analisis Regresi Sederhana	68
4.6.2 Analisis Regresi Moderasi (MRA)	69
4.7 Pengujian Hipotesis	70
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi	70
4.7.2 Uji Nilai F	70
4.7.3 Uji Nilai t	71
4.8 Pembahasan	72
4.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	72
4.8.2 Pengaruh Modal Psikologis sebagai variabel pemoderasi	73
BAB V	76
PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional Kompetensi	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Modal Psikologis	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Kinerja	35
Tabel 3.4 Bobot Nilai Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.6 Analisis Variabel Kompetensi	58
Tabel 4.7 Analisis Variabel Modal Psikologis	60
Tabel 4.8 Analisis Variabel Modal Kinerja	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X1	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X2	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas X3	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Sederhana	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Moderasi	69

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.19 Hasil Uji Nilai F	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Employee Performance as a Process	14
Gambar 2.2 Komponen Psychological Capital	20
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	28

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Biodata	81
Lampiran 2 Kuesioner	82
Lampiran 3 Data Jawaban Responden	88
Lampiran 4 Data Uji Validitas	90
Lampiran 5 Data Uji Reliabilitas	93
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Sederhana	94
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Moderasi	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 saat ini, perusahaan semakin dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif sebagai reaksi terhadap persaingan yang ketat. Permintaan akan tenaga kerja dengan spesifikasi terbaik pun semakin meningkat. Persaingan dalam mendapatkan pekerjaan tidak bisa dihindari apalagi dalam situasi saat ini yang disebut sebagai era “new normal”. Diperlukan persiapan yang matang agar calon karyawan siap dalam memasuki dunia kerja.

Sulit dan ketatnya persaingan saat ini telah dibuktikan melalui riset yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa pandemi meningkatkan jumlah pengangguran di Indonesia dimana peningkatan terbesar terjadi pada kelompok anak muda berusia 20-24 tahun. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada kelompok usia tersebut tercatat mencapai 17,66 persen pada Februari 2021. Angka ini meningkat 3,36 persen jika dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, yakni sebesar 14,3 persen. Melihat tingginya angka tersebut, tentunya di masa sekarang ini, dimana perekonomian perusahaan mulai aktif berputar lagi membuat perusahaan menjadi lebih selektif untuk memenangkan pasar sumber daya manusia.

Dunia sedang bergeser ke arah ekonomi di mana sumber daya penting dari suatu organisasi adalah pengetahuannya (Popli & Rizvi, 2016). Oleh karena itu, karyawan perlu ditingkatkan terus menerus dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan profesional mereka, melengkapi keahlian standar yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas. Ilmu pengetahuan sebagai kompetensi

yang dimiliki untuk melakukan sesuatu, memiliki makna lebih jauh lagi, yaitu kompetensi sebagai pengetahuan yang diimplementasikan atau bukan hanya sekedar pengetahuan pasif. Menurut Mathis (2010) MSDM merupakan rancangan sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan, mereka kemudian bekerja secara efisien yang akan meningkatkan produktivitas perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Untuk menciptakan ide ini, diperlukan sumber daya manusia dengan kompetensi yang sesuai (Jyoti & Bhau, 2015).

Penting untuk karyawan memiliki kompetensi yang diharapkan perusahaan sebagai syarat mutlak bagi setiap sumber daya manusia. Kompetensi merupakan salah satu aspek kunci bagi seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik, maka kompetensi juga menjadi pedoman untuk mencapai keberhasilan bersama dalam tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kompetensi mempunyai peranan penting karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam suatu pekerjaan, dimana hal ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengoperasikan bisnisnya. Dalam bekerja tentunya ada keadaan tertentu yang diharapkan berubah dari A menjadi B atau sebaliknya. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Dalam proses pemenuhan tersebut, tiap individu akan dihadapkan pada hal-hal yang tidak terduga atau baru ditemui sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan mendapatkan kemajuan dan perkembangan dalam hidupnya.

White (1959) istilah kompetensi mengacu pada karakteristik kepribadian yang dapat ditunjukkan oleh individu sebagai kinerja yang unggul. Kompetensi

merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerjanya dalam melakukan pekerjaan termasuk di dalamnya pengetahuan, kemampuan, sifat, tujuan dan konsep diri (Spencer & Spencer, 1993). Milkovic dan Newman (2013) berpendapat bahwa kompetensi lebih menekankan pada deskripsi perilaku yang berhubungan dengan bisnis yang menunjukkan kinerja yang sangat baik jauh lebih konsisten daripada kinerja rata-rata yang kemudian kompetensi menjadi kumpulan perilaku yang dapat diamati. Sudah banyak penelitian yang membuktikan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara kompetensi dengan kinerja seperti Martini *et al.* (2020), Aprianto *et al.* (2020), Indiasy *et al.* (2019), Heriyanto (2018), dan Distyawaty (2017).

Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) dalam Adamy (2016) menyatakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja individu adalah *barriers*, *performance expectation*, *consequence*, *feedback*, *knowledge/skill* dan *individual abilities*. Dari pernyataan tersebut, dapat ditelusuri bahwa faktor terakhir yaitu *knowledge/skill* merupakan bagian dari kompetensi. *Knowledge/skill* dan *individual abilities* disini berhubungan dengan individu itu sendiri yang berkaitan dengan tingkat kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas yang nantinya berpengaruh terhadap kinerjanya.

R. W. Mondy & Noe (2005) dalam Qomariah (2020) menjadikan kompetensi sebagai salah satu dasar atau indikator dalam penilaian kinerja. Pendapat Brache dalam Rothwell (2001) dalam Adamy (2016) sebelumnya mengenai faktor *knowledge/skill* dan *individual abilities* yang mempengaruhi kinerja, sejalan dengan apa yang diungkapkan Menurut McClelland (1973) mengenai pengertian kompetensi, bahwa kompetensi berfokus pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dari beberapa definisi kompetensi di

atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan karyawan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Gibson (1997) dalam Yunianto (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti seperti kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Kualitas kerja dinilai dari tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan kuantitas kerja dapat dinilai dari target capaian kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sedangkan efisiensi kerja dinilai dari kecepatan dalam penyelesaian tugas dan inisiatif dalam penyelesaian tugas. Menurut Rivai (2004) kinerja adalah sikap yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya.

Selain faktor kompetensi, faktor yang bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawan salah satunya adalah perilaku dan psikologi karyawan yang positif. Ini sejalan dengan pendapat Avey *et al.* (2011), Luthans *et al.* (2005) menyatakan bahwa modal psikologis mempengaruhi kemampuan kognitif individu, tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Modal psikologis terkait dengan psikologi positif dari karyawan, dan menunjukkan perilaku karyawan yang positif daripada negatif. Selain itu, penggunaan modal psikologis yang positif bisa membuat perusahaan menjadi lebih sukses karena hal tersebut menciptakan positivisme diantara para karyawan (Tosten & Toprak, 2017). Jika pada kompetensi lebih berorientasi pada apa yang SDM tahu atau "what you know" hal ini didapatkan melalui

pengalaman, pendidikan, kemampuan dan pengetahuan. Sementara modal psikologis berfokus pada siapa dirimu atau “who you are” dimana hal ini merupakan apa yang ada dalam diri individu seperti kepercayaan diri, harapan, ketanggahan dan optimisme. Maka penting tiap karyawan untuk menyadari dan mengembangkan modal psikologisnya yang positif untuk mendorong potensi yang ada dalam diri masing-masing agar dapat digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang bagus.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Koperski (2017) menemukan bahwa perlunya mengidentifikasi sumber daya psikologis positif pada mahasiswa yang berhubungan dengan hasil akademik. Hasil identifikasi ini dapat membantu membimbing universitas dalam memfasilitasi program dan pengembangan kurikulum yang mendorong sumber daya ini. Hal ini juga bisa dilakukan pada konsep perusahaan, dimana saat perusahaan memiliki pengetahuan akan modal psikologis positif yang akan lebih mudah bagi perusahaan untuk membuat pengembangan program yang sesuai untuk kebutuhan karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan SDM yang unggul.

Luthans *et al.* (2007) memperkenalkan konsep modal psikologis yang merupakan perkembangan dari perilaku organisasional positif (POB) dimana menekankan pada penerapan kekuatan atau kelebihan dalam diri individu untuk membantu kompetensi digunakan secara optimal. Modal psikologis sebagai pendorong agar kompetensi masing-masing individu bisa mereka gunakan dengan efektif yang nantinya mempengaruhi hasil dari apa yang mereka kerjakan. Luthans berpendapat bahwa perlu menempatkan orang yang tepat di suatu posisi dan pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknis tidaklah cukup.

Modal psikologis sendiri menunjukkan hubungan yang kuat dari keempat unsurnya yaitu harapan, ketahanan, optimisme dan ketangguhan dalam pencapaian tujuan dan kinerja yang lebih baik. Orang-orang yang penuh harapan memiliki berbagai jalan untuk mencapai tujuan mereka agar lebih termotivasi dan mengatasi kesulitan yang dihadapi, dengan demikian menjadi lebih tangguh. Orang yang percaya diri mampu mentransfer dan menerapkan harapan, optimisme dan ketahanan mereka pada aspek-aspek kehidupannya.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang beroperasi berdasarkan prinsip tradisional yang tidak menyediakan layanan transaksi pembayaran sebagai bagian dari usahanya. Sebagai bank, BPR tetap memiliki fungsi utama sebagai perantara keuangan dengan mengumpulkan dana publik dan mengembalikannya ke masyarakat baik berbentuk pinjaman atau bentuk lainnya yang dimaksudkan untuk meningkatkan UMKM. Salah satu BPR yang ada di Makassar adalah PT. BPR Hasamitra. Perusahaan ini sangat berkembang terutama di Sulawesi Selatan sejak pertama kali berdiri pada tahun 2005. PT. Hasamitra mendukung kegiatan Bank Indonesia dalam sosialisasi manfaat menabung dan memberikan wawasan mengenai perbankan ke masyarakat terkhusus dalam hal BPR, Hasamitra melakukan pendekatan berupa penyuluhan dan edukasi kepada masyarakat atau calon nasabah baru secara langsung.

PT. BPR Hasamitra sebagai penyedia layanan keuangan bagi masyarakat menaruh perhatian khusus pada segi sumber daya manusianya untuk keefektifan perusahaan dalam segi Internal. Sedangkan untuk eksternal, kualitas dari produk yang diberikan PT. Hasamitra menjadi fokus penting dalam proses bisnisnya. Karyawan yang berkompeten dibutuhkan Hasamitra untuk membantu pencapaian target dan tujuan perusahaan. Banyak yang mempengaruhi kinerja

seorang karyawan di PT. BPR Hasamitra, salah satunya adalah kompetensi. Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang memiliki kemampuan khusus yang dibutuhkan nantinya untuk mendukung keberhasilan pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Posisi karyawan sebagai pemberi layanan di PT. BPR Hasamitra hendaknya memiliki kemampuan dan pengetahuan yang profesional agar dapat memberikan pelayanan yang positif bagi konsumen.

Perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara dalam mempertahankan karyawannya agar tetap dalam jalur produktivitas yang tinggi serta mengembangkan apa yang ada pada diri karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan tempatnya sekarang. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah internal dari PT. BPR Hasamitra dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan pelayanan yang akan diberikan perusahaan kepada masyarakat yang diukur dengan kinerja. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja PT. BPR Hasamitra Makassar dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat memberikan rasa puas pada pelayanan ke masyarakat yang diberikan. Kinerja pegawai yang maksimal pastinya memberikan mutu profesionalitas yang terbaik untuk masyarakat. Akan tetapi hal tersebut belum sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Kinerja yang diharapkan perusahaan belum tercapai sepenuhnya karena adanya aspek kedisiplinan, tugas dan tanggung jawab, sikap dan perilaku serta kerjasama yang tidak mendapat hasil yang baik dalam penilaian kinerja.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar Tahun
2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Kinerja
2019	100	68,44
2020	97	67,22
2021	97	72,17

*Sumber: Data kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar tahun
2019-2021*

Dari data yang disajikan di atas, tingkat kinerja karyawan PT. Hasamitra masih terbilang cukup rendah karena sebagian besar karyawan berada pada jajaran skor tujuh puluhan ke bawah. Kinerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang akan diberikan sehingga mudah untuk mendapatkan kritikan maupun komplain yang berujung mengurangi citra dan nilai positif karyawan di mata publik. Mengingat pentingnya kompetensi terhadap kinerja dan adanya pengaruh modal psikologis dalam memoderasi hubungan tersebut, penelitian ini mengangkat topik **“Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Modal Psikologis Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah modal psikologis memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah modal psikologis memoderasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini mendatangkan berbagai manfaat diantaranya:

1. Bagi penulis, diharapkan sebagai wadah menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan modal psikologis sebagai variabel moderasi.
2. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi bahan referensi informasi mengenai kompetensi dan modal psikologis terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi mahasiswa, sebagai bahan gambaran kondisi karyawan dan dunia kerja untuk mempersiapkan diri di kemudian hari

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisannya, penelitian ini dibagi ke dalam lima bagian dimana bagian pendahuluan yang terdiri dari judul skripsi, lembar persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar gambar dan grafik, daftar tabel, dan daftar lampiran.

BAB I : Pendahuluan - Di bagian ini pembaca dapat menjawab mengenai apa yang diteliti dan alasan dilakukannya penelitian. Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka - Berisi penjabaran teori-teori mengenai variabel dan juga *grand theory* yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, juga terdapat daftar penelitian sebelumnya terkait dengan topik penelitian kemudian dilanjutkan dengan kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian - Berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam mendapatkan dan mengolah data yang berupa pembahasan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian dan yang terakhir analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Diskusi - berisikan uraian tentang karakteristik tiap variabel, memuat pembahasan mengenai data yang telah diolah beserta analisis dan hasil dari pengujian hipotesis.

BAB V : Kesimpulan dan Saran - Berisikan interpretasi dari penemuan, keterbatasan dari penelitian yang dilakukan dan bentuk rekomendasi penulis untuk pihak atau peneliti lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Bukit *et al.*, 2017).

Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya, sehingga diperlukan manajemen yang berfokus untuk mewujudkan hal tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pertama kali berkembang pada awal abad ke-19 sebagai akibat dari munculnya *industrial welfare work* di tahun 1890-an (Kaufman, 2009). Pada tahun 1980-an, beberapa perusahaan mulai menaruh perhatian terhadap kesejahteraan pekerjanya seperti menyediakan berbagai fasilitas untuk kenyamanan pekerjaan contohnya ruang makan siang, ruang medis, perpustakaan dan perumahan khusus bagi pekerja. Pendapat diatas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Boxal, dkk. (2019) mengemukakan bahwa Manajemen SDM adalah manajemen terhadap pekerjaan dan orang-orang untuk mencapai tujuan yang merupakan kegiatan dasar dalam setiap organisasi dan ini merupakan

konsekuensi dari memulai dan mengembangkan organisasi. Sedangkan Mondy (2016) menyatakan MSDM adalah bagaimana menggunakan individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan menyelesaikan pekerjaan melalui upaya orang lain.

Menurut Adamy (2016) manajemen SDM adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai pendapat ahli yang dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen SDM merupakan perangkat untuk membantu efektivitas organisasi melalui internal perusahaan. Manajemen SDM juga ada untuk mengantisipasi dan mempersiapkan hal-hal yang tidak terduga, seperti bencana alam, perubahan teknologi, atau pelanggaran ekonomi.

2.1.2 Komponen MSDM

Komponen Manajemen SDM merupakan siapa saja yang terlibat di dalamnya. Menurut Hasibuan (2012) komponen dari manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Pengusaha, orang yang berinvestasi dengan modalnya untuk mendapatkan keuntungan yang jumlahnya tergantung pada keuntungan perusahaan tersebut.
2. Karyawan, merupakan modal dan investasi terbesar bagi perusahaan dan berperan dalam penentuan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai.

3. Pimpinan, orang yang menggunakan hak dan kekuasaannya untuk membimbing orang lain sekaligus berkewajiban menanggung pekerjaan orang yang diarahkan.

2.1.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2009), menjelaskan aktivitas dari praktik manajemen SDM sebagai berikut:

1. Menarik, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi dengan mencocokkan orang yang sesuai dengan kebutuhan strategis dan operasional organisasi. Menyediakan akuisisi, pengembangan dan retensi karyawan berbakat, yang dapat memberikan kinerja yang unggul, produktivitas, fleksibilitas, inovasi, dan layanan pelanggan pribadi tingkat tinggi dan yang 'sesuai' dengan budaya dan persyaratan strategis organisasi.
2. Talent management. Dalam praktiknya, manajemen SDM memastikan bahwa orang-orang berbakat dan termotivasi dengan baik yang dibutuhkan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan masa depan tersedia.
3. *Job and work design*, dengan memberikan individu pekerjaan yang merangsang dan menarik serta memberi mereka otonomi dan fleksibilitas untuk melakukan pekerjaan ini dengan baik. Meningkatkan kepuasan dan fleksibilitas kerja yang mendorong kinerja dan produktivitas yang lebih besar.
4. *Learning and development*, dengan perbesaran basis keterampilan dan pengembangan tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam angkatan kerja.

Pengembangan iklim pembelajaran berupa media pertumbuhan dengan pembelajaran mandiri disertai pembinaan, pendampingan dan pelatihan.

5. *Managing knowledge and intellectual capital*, dengan berfokus pada pembelajaran organisasi serta individu dan memberikan kesempatan belajar dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan secara sistematis.
6. *Increasing engagement, commitment and motivation*, dengan mendorong upaya diskresi yang produktif dan memastikan bahwa orang-orang positif dan tertarik pada pekerjaan mereka, mereka bangga bekerja untuk organisasi dan adanya keinginan untuk terus bekerja di sana.
7. *Psychological contract*, dengan mengembangkan kontrak psikologis yang positif dan seimbang serta menyediakan hubungan yang harmonis dan berkelanjutan antara karyawan dan organisasi.
8. *High performance management*, dengan mengembangkan budaya kinerja yang mendorong kinerja tinggi pada segi produktivitas, kualitas, tingkat layanan pelanggan, pertumbuhan dan keuntungan.
9. *Reward management*, dengan mengembangkan motivasi dan keterlibatan kerja dengan memberi imbalan atau penghargaan untuk orang sesuai dengan kontribusinya.
10. *Employee relations*, dengan mengembangkan praktik keterlibatan dan iklim hubungan karyawan yang mendorong komitmen kerja.
11. *Working environment core values, leadership, work/life balance, managing diversity, secure employment*. Dengan mengembangkan “ide besar” yaitu visi yang jelas dan seperangkat nilai yang terintegrasi. Menjadikan organisasi tempat yang bagus untuk bekerja.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Ozutku dan Ozturkler (2015) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi praktik manajemen SDM yaitu:

1. Faktor eksternal, merupakan tekanan pada perusahaan yang tidak dapat dikendalikan dan diubah dengan cara yang menguntungkan dalam jangka pendek (Kane dan Palmer, 2013). Faktor eksternal diantaranya meliputi perubahan ekonomi, perubahan teknologi, budaya nasional. industri, peraturan, aksi pesaing, aksi serikat, dan globalisasi.
2. Faktor internal, merupakan lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi praktik manajemen SDM. Faktor internal meliputi ukuran organisasi, struktur organisasi, strategi bisnis, strategi SDM, sejarah organisasi, manajemen puncak, manajemen lini, kekuasaan dan politik, serta pengaruh akademis dan profesional dalam praktek manajemen sumber daya manusia.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Marbawi, 2016). Sinambela (2016) berpendapat kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas serta penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu dan mencapai hasil seperti yang diinginkan perusahaan. Kinerja

merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2015).

Sedangkan Siahaan (2007), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu standar yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diinginkan perusahaan dalam suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Adamy, 2016). Dari beberapa pendapat para ahli sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan:

1. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab individu ataupun kelompok
2. Kinerja memiliki standar keberhasilan dan ketetapannya sesuai dengan organisasi tempatnya dijalankan

Pada dasarnya kinerja merupakan pencapaian individu atas tugas yang diberikan, diluar apakah hasilnya memuaskan atau tidak. Kualitas dari kinerja dipengaruhi berbagai faktor baik dari segi individu itu sendiri maupun dari organisasi tempatnya bekerja.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

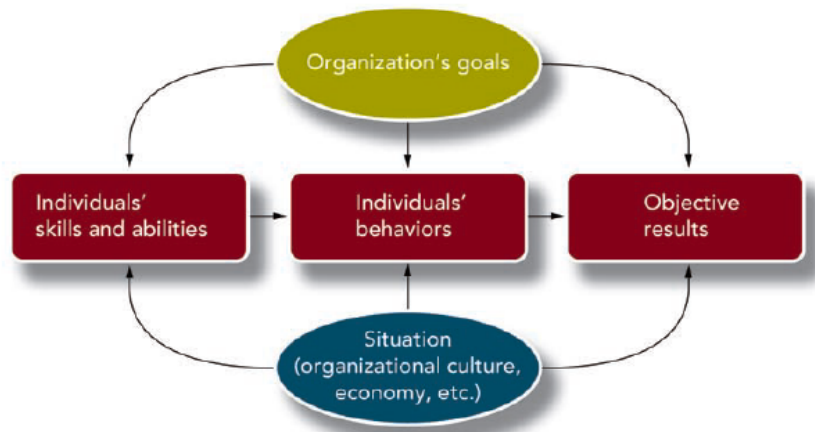
Mangkunegara dalam Rahadi (2010) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam dua kelompok yang kemudian dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, terbagi menjadi dua yaitu yang pertama kemampuan potensi (IQ) dan yang kedua kemampuan *reality* (pengetahuan dan keterampilan).

2. Faktor Motivasi, motivasi terbangun dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja. Sifatnya *by plan* yang terbentuk di awal bukan terbentuk terdesak karena kebetulan atau keterpaksaan.

Rahadi (2010) kemudian melanjutkan dengan mengungkapkan bahwa sifat atau ciri individu yang berupa demografis, kompetensi dan karakteristik psikologis berpengaruh terhadap kinerja dan pengelolaan kinerja itu sendiri seperti *recruiting*, *selecting*, dan *training* karyawan.

Gambar 2.1 Employee Performance as a Process



Sumber: Employee Performance as a Process. Fundamentals of Human Resources management sixth edition (h.281), oleh. Raymond A. Noe et al. 2016

Noe (2016) dalam bukunya, mengemukakan dengan skema atau gambar yang menunjukkan bagaimana individu menggunakan keterampilan dan kemampuannya untuk pekerjaan dalam pencapaian hasil. Dalam mencapai hasil tersebut faktor yang terlibat adalah kemampuan dan keterampilan individu, perilaku individu, dan hasil dari tujuan. Tujuan organisasi kemudian harus ada dan mempengaruhi setiap langkah dari proses itu begitu pula dengan situasi seperti budaya organisasi dan keadaan ekonomi organisasi.

2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan, pada bagian ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan individu dan menjadi syarat standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, menunjukkan bagaimana karyawan dalam mematuhi dan memenuhi kriteria tertentu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan kualitas atau kriteria yang ditetapkan pada pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu, variasi karakteristik dari pekerjaan berbeda beda, ada pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan karena bergantung atas pekerjaan yang lain atau pekerjaan selanjutnya.
4. Kehadiran, beberapa pekerjaan ada yang menuntut kehadiran karyawan sebagai standarnya dalam keberhasilan. Karyawan perlu hadir sesuai waktu yang ditetapkan.
5. Kemampuan Kerja Sama, untuk pekerjaan yang sifatnya diselesaikan oleh dua orang atau lebih membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Definisi Kompetensi

Individu yang berkompoten di bidangnya menjadi hal yang berharga bagi perusahaan mereka dianggap sebagai aset yang perlu dipertahankan dan dikembangkan. Kompoten adalah keterampilan dalam mengerjakan suatu tugas yang direalisasikan melalui kemampuan yang konsisten untuk mencapai kinerja yang tinggi atau mencukupi. Kompoten berbeda dengan kompetensi. Kompetensi lebih condong pada keterampilan-keterampilan yang dimiliki individu yang memperlihatkan potensi-potensinya untuk mengerjakan sesuatu.

Kompetensi diartikan sebagai suatu keahlian yang dimiliki individu dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu aspek tertentu sesuai dengan posisi yang sudah diberikan (Qorimah, 2020). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, definisi dari kompetensi kerja adalah kemampuan kerja yang termasuk didalamnya berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

Menurut McClelland (1973), kompetensi merupakan hubungan antara manusia dengan pekerjaan yang fokusnya bukan hanya pada pengetahuan dan keterampilan itu sendiri, tetapi pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu dengan cara yang efisien.

Mansfield (1999) dalam Armstrong (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai *'an underlying characteristic of a person that results in effective or superior performance'*. Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang mendasari orang tersebut untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan superior.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) dalam Tjahyanti (2020) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan

dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dasar bagi penggunaan kompetensi dalam perusahaan adalah pertama, bahwa pengaplikasian kompetensi dalam proses manajemen SDM akan membantu meningkatkan kinerja dan selain itu, kompetensi sebagai alat untuk memperlihatkan value perusahaan agar mereka bisa mewujudkan persyaratan yang ada dalam proses manajemen SDM dan juga bisa dimengerti oleh individu ataupun kelompok dalam organisasi.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yang dijelaskan Qorimah (2020) sebagai berikut:

1. Motif. Motivasi dapat dijelaskan disini sebagai apa yang selalu dipikirkan atau diinginkan orang untuk menimbulkan tindakan. Motivasi mendorong, mengarahkan, dan memilih tindakan menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat. Sifat adalah ciri fisik, respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata adalah karakteristik fisik dari kemahiran pilot pesawat tempur.
3. Konsep Diri. Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri adalah keyakinan orang bahwa ia dapat bekerja di hampir setiap situasi dan merupakan bagian dari bagaimana orang melihat diri mereka sendiri.
4. Pengetahuan. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Kemampuan psikis atau kognitif, termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.3.3 Tipe-tipe Kompetensi

Bukit *et al* (2017) membagi kompetensi menjadi dua tipe yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan serta interaksi sesama individu contohnya kepemimpinan, komunikasi dan hubungan antar pribadi. Sedangkan *hard competency* berhubungan dengan kemampuan teknis suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan contohnya analisis keuangan, teknik mesin, teknik elektro dan riset pemasaran.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edison (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap

Feature pribadi seorang karyawan, perilakunya yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan. Sifat seperti dapat dipercaya, setia dan sopan dapat membawa ke karakteristik pribadi berupa integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas dan menghormati orang lain.

2.4 Modal Psikologis

2.4.1 Definisi Modal Psikologis

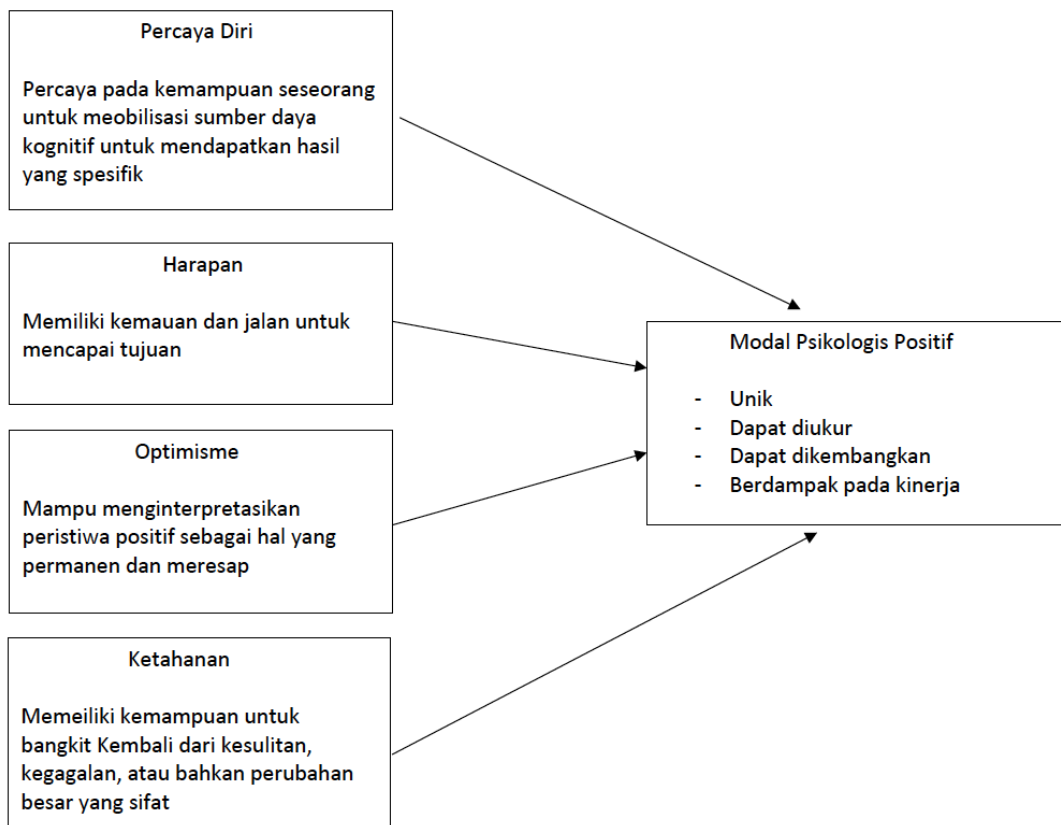
Modal psikologis terdiri dari kriteria dalam *Positive Organizational Behavior* (POB) yang memenuhi kapasitas efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Namun, dalam penelitian Luthans *et al* (2007), bahwa *Psychological Capital* melampaui kategori kapasitas yang telah disebutkan di dalam POB. Secara khusus, modal psikologis merupakan konstruksi inti tingkat tinggi yang mengintegrasikan berbagai kriteria POB yaitu kapasitas pertemuan, tidak hanya secara aditif tetapi juga secara sinergis.

Luthans *et al* (2011:219) secara teoritis dan secara empiris mendemonstrasikan konstruksi inti tingkat tinggi yang disebut modal psikologis atau *Psychological Capital*. Modal psikologis ini melampaui seperti apa yang anda miliki, aset fisik dan keuangan, sosial seperti siapa yang anda kenal, jaringan teman, dan modal manusia yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu yang dicirikan dengan yang pertama memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, optimis akan kesuksesan sekarang dan masa depan. Ketiga, memiliki ketekunan menuju

tujuan dan dan memiliki harapan agar berhasil dan keempat ketika dilanda masalah dan kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan

2.4.2 Dimensi Modal Psikologis

Gambar. 2.2 Dimensi Modal Psikologis



Sumber: Dimension of Positive Psychological Capital. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management (p.152), oleh. Luthans dan Youssef, 2004

2.4.2.1 Kepercayaan Diri

Self efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau kepercayaan diri seseorang tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan rangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk keberhasilan

melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Orang yang efikasi diri dibedakan oleh lima karakteristik penting, yaitu:

1. Menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan memilih sendiri tugas-tugas yang sulit.
2. Mereka menyambut dan berkembang dalam tantangan.
3. Mereka memiliki motivasi diri yang tinggi.
4. Mereka menginvestasikan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.
5. Saat menghadapi rintangan, mereka bertahan.

Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menciptakan perbedaan mereka sendiri dengan terus menantang diri mereka dengan yang suatu hal yang lebih dan tujuan yang ditetapkan sendiri lebih tinggi dan dengan mencari dan secara sukarela memilih tugas-tugas yang sulit. Keraguan diri, skeptisisme, umpan balik negatif, kritik sosial, hambatan dan kemunduran, dan bahkan kegagalan berulang, yang dapat menghancurkan orang dengan efikasi rendah, berdampak kecil pada individu yang sangat memiliki efikasi diri yang tinggi.

2.4.2.2 Harapan

Harapan biasanya digunakan dalam bahasa sehari-hari. Banyak yang menghubungkan harapan dengan angan-angan, sikap positif yang tidak berdasar, emosi yang tinggi, atau bahkan ilusi. Namun Snyder *et al* dalam Luthans *et al* (2007) mendukung gagasan bahwa harapan adalah keadaan kognitif atau berpikir dimana seorang individu mampu menetapkan tujuan dan harapan yang realistis tetapi menantang dan kemudian menjangkau tujuan tersebut melalui tekad yang diarahkan sendiri, energi, dan persepsi kontrol yang

diinternalisasi. Inilah yang disebut Snyder dan kawan-kawan sebagai kemauan. Komponen harapan lainnya adalah *pathways* atau jalur dimana individu mampu menghasilkan jalur alternatif ke tujuan yang diinginkan jika jalur asli terhalang.

2.4.2.3 Optimisme

Optimisme dianggap sebagai gaya penjelasan yang mengaitkan peristiwa positif dengan penyebab internal, permanen, dan meresap, dan peristiwa negatif dengan eksternal, sementara, dan situasi khusus (Luthans & Youssef, 2007). Ini mengacu pada definisi yang digunakan oleh Seligman (2002), yang menggambarkan dua dimensi optimisme dalam hal tingkat keabadian yang dirasakan seseorang dalam suatu variabel dimana orang yang optimis akan melihat peristiwa negatif sebagai sementara, dan peristiwa positif sebagai permanen, dan daya serap. Orang yang optimis akan melihat penyebab negatif, misalnya, spesifik untuk suatu peristiwa dan tidak untuk semua peristiwa, dan akan melihat penyebab positif dengan cara sebaliknya. Dengan demikian, individu yang optimis dilindungi dari peristiwa yang tidak menguntungkan, mengabaikan potensi perasaan bersalah, depresi, dan sejenisnya, tetapi lebih mungkin untuk menerima hasil positif dari peristiwa yang menguntungkan. Optimisme juga berfokus pada masa depan, di mana orang yang optimis lebih mungkin mengantisipasi bahwa peristiwa di masa depan akan bersifat positif, terlepas dari keadaan saat ini.

2.4.2.4 Ketahanan

Resiliency atau ketahanan didefinisikan sebagai memiliki kapasitas untuk bangkit kembali dari kesulitan, kegagalan atau bahkan perubahan positif tetapi

tampaknya luar biasa seperti peningkatan tanggung jawab (Luthans & Youssef, 2004). Khususnya di bidang psikologi anak, menunjukkan bahwa ketahanan adalah fenomena yang dihasilkan dari respons adaptasi manusia normal dan ditandai dengan hasil yang baik meskipun ada ancaman serius terhadap adaptasi atau perkembangan (Masten, 2001) dalam Page (2004). Masten melanjutkan dengan menyimpulkan bahwa membangun ketahanan seharusnya memerlukan pengembangan sistem adaptif termasuk didalamnya proses kognitif dan pembelajaran. Luthans *et al.* (2004) juga mengacu pada Cutu (2002), menambahkan proses adaptif baik persepsi yang jelas tentang realitas, memungkinkan tanggapan yang efektif dan rasional terhadap keadaan tertentu, dan kecenderungan untuk mencari atau membuat makna dari peristiwa, memungkinkan mereka untuk membangun jembatan dari kesulitan masa kini ke masa depan yang lebih lengkap dan dibangun dengan lebih baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan kompetensi, *psychological capital* dan kinerja karyawan seperti yang terlihat di tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Oka Martini , A. A. N. Eddy Supriyadinata , Ketut Elly Sutrisni & I. Wayan Gde	<i>The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment</i>	Hasil penelitian ditemukan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif

	Sarmawa (2020)		signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan, komitmen kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2	Dahyar Daraba, Hillman Wirawan, Rudi Salam & Muhammad Faisal (2021)	<i>Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance</i>	Hasil mendukung hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang otentisitas pemimpin dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan atau secara tidak langsung melalui modal psikologis karyawan. Pengaruh Kepemimpinan Otentik pada modal psikologis secara signifikan dimoderasi oleh jenis kelamin karyawan dimana responden wanita menunjukkan dampak positif dan signifikan Kepemimpinan Otentik terhadap modal psikologis mereka.
3	Sajjad Ahmad Baig, Saher Iqbal, Muhammad Abrar, Irfan Ahmad Baig, Fiza Amjad, Muhammad Zia-ur-Rehman &	<i>Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan <i>laissez-faire</i> berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan; namun efek moderasi dari modal psikologis telah membuat hubungan ini

	Muhammad Usman Awan (2019)		signifikan secara negatif. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan modal psikologis sebagai moderator; hubungan ini menjadi signifikan secara positif.
4	Daswati Daswati, Hillman Wirawan, Syahrudin Hattab, Rudi Salam & Ahmad Syarief Iskandar (2021)	<i>The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organization</i>	Studi ini menemukan efek positif dari modal psikologis pada keterlibatan karir dan kinerja karyawan. Keterlibatan karir secara positif memediasi efek tidak langsung dari modal psikologis pada kinerja karyawan.
5	Kolibáčová G (2014)	<i>The relationship between competency and performance</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika tingkat kompetensi satu karyawan lebih tinggi dari tingkat kompetensi karyawan lain, dapat diasumsikan bahwa

			tingkat kinerjanya adalah 7 hingga 12,5% lebih tinggi.
6	Hakat Erkutlu (2014)	<i>Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa narsisme berkorelasi negatif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, hasil analisis regresi berganda mendukung efek moderasi modal psikologis terhadap hubungan antara narsisme dan kesejahteraan psikologis.
7	Sukiman, Bambang Suko Priyono	Pengaruh Modal Psikologi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menyimpulkan: (1) modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dengan koefisien regresi; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (4) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai; (6) modal psikologi berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi; (8) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (9) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Prajnadhyma Bramadewandha and Endang Parahyanti	<i>Moderating Role of Psychological Capital on Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Working Mothers</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gangguan kerja dengan keluarga dengan kepuasan kerja. Ada juga korelasi negatif yang signifikan antara gangguan keluarga dengan pekerjaan dan kepuasan kerja. Untuk efek moderasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak mampu memoderasi hubungan kedua arah work-family conflict dan kepuasan kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran

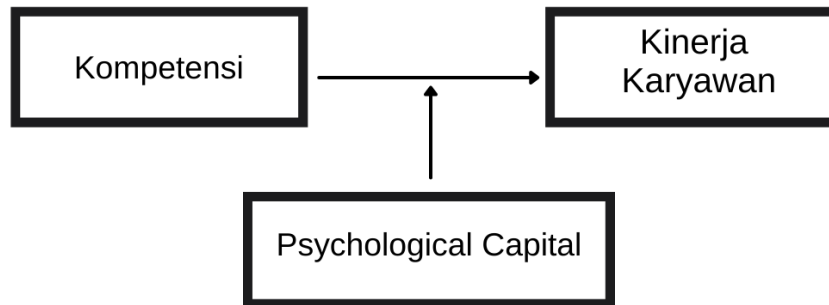
Kompetensi yang berupa keterampilan dan kemampuan tidak akan digunakan secara optimal apabila tidak ada faktor pendorong yang

mempengaruhinya. Kompetensi individu diperoleh melalui kombinasi pengetahuan dan keterampilan, serta sikap yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja dan kinerja individu. Semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan tertentu dan ini akan meningkatkan kinerjanya.

Namun dalam penelitian Kolibacova (2014) dalam Devi (2020) bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Maka dibutuhkan modal psikologis dengan keempat unsurnya yaitu harapan, kepercayaan diri, ketangguhan dan optimisme untuk memperkuat dan memperlemah hubungan antar variabel dependen dan independen, bagaimana modal psikologis positif maupun negatif mempengaruhi bagaimana kompetensi berperan dalam kinerja karyawan. Modal psikologis sebagai pendorong agar kompetensi masing-masing individu bisa mereka gunakan dengan efektif yang nantinya mempengaruhi hasil dari apa yang mereka kerjakan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka divisualisasikan kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti pada gambar dibawah. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, variabel bebas (X1) adalah kompetensi dan variabel moderasi (X2) adalah modal psikologis.

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2013). Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar.

H2 :Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh modal psikologis karyawan PT. BPR Hasamitra Makassar.