

## Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Psikologi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT BPRS Gubu Prima

Riski Padillah, Dody Firman

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

padillahriski75@gmail.com, dodyfirman@umsu.ac.id

### ABSTRACT.

*This study aims to analyze the effect of social competence and psychological competence on employee performance at PT BPRS Gubu Prima. Social competence includes employees' ability to interact and cooperate with others, while psychological competence involves factors such as motivation, job satisfaction, and employee involvement in their work. The research method used was a survey using a questionnaire distributed to employees of PT BPRS Gubu Prima. The sample of this study consisted of 100 randomly selected employees. The collected data were analyzed using regression analysis to determine the relationship between social competence and psychological competence with employee performance. The results showed that both independent variables, namely social competence and psychological competence, have a significant influence on employee performance at PT BPRS Gubu Prima. Good social competence allows employees to communicate effectively and work together in teams, which in turn improves their performance. Meanwhile, high psychological competencies, such as strong motivation and high jobsatisfaction, are also positively related to employee performance.*

**Keywords:** *social competence, psychological competence, employee performance, PTBPRS Gubu Prima.*

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial dan kompetensi psikologi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPRS Gubu Prima. Kompetensi sosial mencakup kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain, sementara kompetensi psikologi melibatkan faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT BPRS Gubu Prima. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 karyawan yang dipilih secara acak. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara kompetensi sosial dan kompetensi psikologi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kompetensi sosial dan kompetensi psikologi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Gubu Prima. Kompetensi sosial yang baik memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja sama dalam tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, kompetensi psikologi yang tinggi, seperti motivasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi, juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *kompetensi sosial, kompetensi psikologi, kinerja karyawan, PT BPRS Gubu Prima.*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.(abd haris m.2021) Dalam konteks ini, kompetensi sosial dan kompetensi psikologi karyawan memainkan peran penting sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. PT BPRS Gubu Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan syariah. Seperti perusahaan lainnya, PT BPRS Gubu Prima juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk tetap bersaing dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan. (Julianda f. 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain dalam konteks kerja. Kemampuan ini mencakup komunikasi yang efektif, kerjasama dalam tim, dan kemampuan mengelola hubungan dengan baik. (Riyanti R 2022) Dalam konteks PT BPRS Gubu Prima, di mana interaksi dengan nasabah dan rekan kerja sangat penting, memiliki kompetensi sosial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah serta dalam bekerja sama dengan rekan kerja.(Saidah M 2021)

Selain itu, kompetensi psikologi juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu.(abd haris m.2021) Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Demikian pula, keterlibatan karyawan yang tinggi akan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan memahami pengaruh kompetensi sosial dan kompetensi psikologi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Gubu Prima, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka. Penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai serta strategi pengelolaan karyawan yang efektif.(wijayaut S.I 2023)

## TINJAUAN LITERATUR

Menunjukkan bahwa kompetensi sosial dan kompetensi psikologis dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dalam berbagai organisasi.

### **Kompetensi social**

Seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik bekerja dalam tim dan membangun ubungan yang solid memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, pelanggan pemangku kepentingan lainnya.

## Kompetensi psikologis

Keterampilan manajemen emosi resiliensi motivasi diri dapat membantu karyawan menghadapi tantangan dengan baik mengelola stress bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan memiliki kemampuan ini, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Namun, perlu diingat bahwa setiap organisasi memiliki konteks dan tantangan yang unik. Oleh karena itu, tinjauan pustaka harus disesuaikan dengan konteks PT BPRS Gubu Prima untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan yang mungkin ada dan dampak dari kompetensi sosial dan kompetensi psikologis terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Saran saya, Anda dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan berkonsultasi dengan ahli manajemen atau sumber daya manusia di PT BPRS Gubu Prima untuk memahami secara lebih luas permasalahan yang ada dan menentukan strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompetensi sosial dan kompetensipsikologis.

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

#### Variabel Bebas

Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah bersosial kerja, dan psikologi dalam kerja yang diberikan pada karyawan yaitu:

- sosial capital (X1)
- psychology capital (X2)

#### Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja perusahaan PT BPRS Gebu Prima (Y).

### Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

#### Variabel bebas

Variabel bebas (independent variable) terdiri dari:

- Sosial capital - (X1), Kemampuan seseorang untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan melalui strategi investasi pada jaringansosial dimana hubungan yang dibangun individu dengan memanfaatkan jaringan sosial dapat digunakan

untuk mencari tambahan sumber daya.

- Psychology capital- (X2), Sikap positif pada individu yang jauh dari sikap putus asa dan kesulitan dalam ruang lingkup organisasi guna meningkatkan kompetisi dalam mencapai keuntungan organisasi dengan melihat potensi yang ada pada sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi.

## Variabel terikat

Variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja perusahaan PT BPRS Gebu Prima (Y).

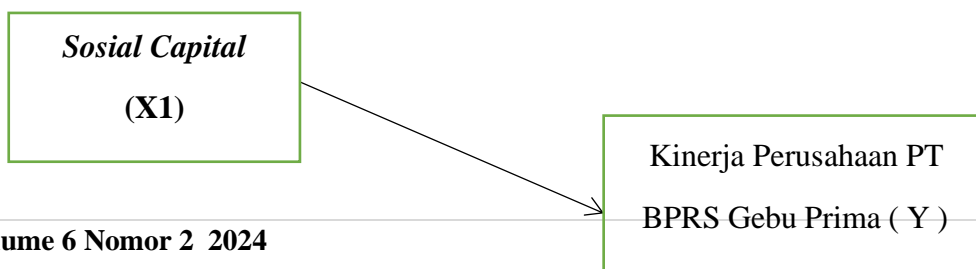
## Pengukuran Variabel

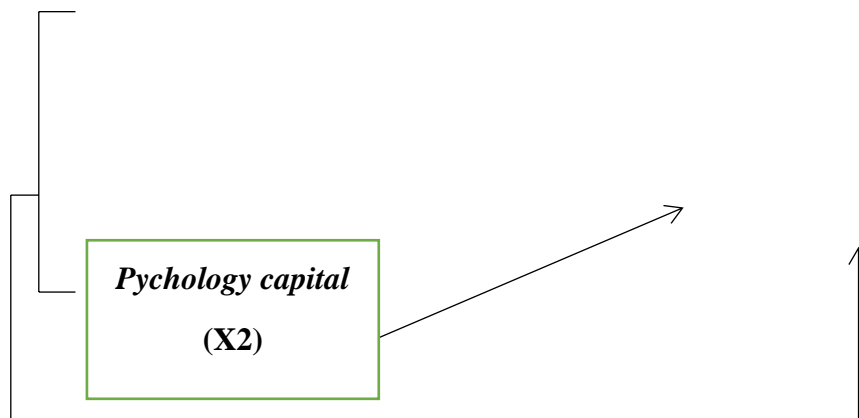
Setiap response yang diberikan dalam daftar pertanyaan (kuisisioner) diukur menggunakan skala likert dengan skor jawaban sebagai berikut:

| NO | Kategori            | skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 7    |
| 2  | Setuju              | 5    |
| 3  | Netral              | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | 0    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 0    |

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan, dan telaah teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut





## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 28 orang karyawan di PT BPRS Gebu Prima. Peneliti menggunakan teknik dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian sampel sebanyak 28 orang.

## Teknik Penarikan Sampel

Pengambilan sampel acak sederhana: Dalam teknik ini, semua karyawan di PT BPRS Gebu Prima memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Metode ini memastikan adanya keadilan dalam pemilihan sampel dan dapat digunakan jika populasi karyawan tidak terlalu besar.

Pengambilan sampel stratifikasi: Dalam teknik ini, populasi dibagi menjadi beberapa subkelompok atau strata berdasarkan karakteristik tertentu, seperti jabatan, departemen, atau latar belakang pekerjaan. Kemudian, sampel diambil secara acak dari setiap stratum untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan keragaman dalam populasi secara proporsional.

## Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan positif antara kompetensi sosial dan kinerja karyawan di PT BPRS Gebu Prima. Dalam hal ini, diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik

## Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5% dan atau 0,361 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka pertanyaan dikatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka pertanyaan dikatakan tidak valid

Reliabilitas bisa diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi atas hasil suatu pengukuran terhadap subjek yang sama dengan diperoleh hasil yang

relatif sama, artinya mempunyai konsistensi serta pengukuran yang baik. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha > 0,70. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2017, p. 127).

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test             |                |         |         |         |
|--|----------------|---------|---------|---------|
|  |                | X1      | X2      | Y       |
| N  |                |         |         |         |
|  |                |         |         |         |
| Normal Parameters                              | Mean           | 30,8710 | 23,8710 | 32,000  |
|  | Std. Deviation | 5.46069 | 4,28678 | 4,60221 |
| Mont Extreme Differences                       | Absolute       | 149     | 157     | 129     |
|  | Positive       | 149     | 157     | 081     |
|  | Negative       | 114     | 109     | 129     |
| Kolmogorov-Smirnov Z<br>Asymp. Sig. (2-tailed) |                | 1,174   | 1,232   | 1,016   |
|  |                | 127     | 096     | 253     |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b>         |                |         |         |         |

## Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai dari varians inflation factor (VIF) dari masing-masing dari variabel independent terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusannya :

VIF > 5 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

< 5 maka tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance < 0,1 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

## Analisa Regresi

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independent (sosial capital dan psychology capital ) dan variabel dependent (kinerja perusahaan) akan digunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis).Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 23.0 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

Perusahaan A : Konstanta

B1-B2 : Parameter X1:

Sosial Capital

X2 : Psychology

Capital E : Standard

Error

## Uji F

Uji F (Uji Serempak) adalah untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagaiberikut :

$$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serempak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.  $H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai fhitung akan dibandingkan dengan nilai ftabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$H_0$  diterima jika fhitung < ftabel pada  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95%.

H1 diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95%.

## Uji t

Uji t dimaksud untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Bentuk pengujiannya yaitu:

H0 :  $b_1 = 0$  (variabel independent secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent).

H1 :  $b_1 \neq 0$  (variabel independent secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent).

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan:

H0 diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H1 diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## Pengujian Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila determinasi (R<sup>2</sup>) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent terhadap pengaruh variabel dependent semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dan bila R<sup>2</sup> mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependent. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependent.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi sosial dan kompetensi psikologi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPRS Gubu Prima, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sosial yang meliputi kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, dan mengelola hubungan dengan baik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT BPRS Gubu Prima. Kompetensi psikologi seperti motivasi yang tinggi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan juga memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi sosial yang baik dan kompetensi psikologi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abd Haris, M. (2021). *Optimalisasi Kompetensi peran mantri untuk meningkatkan profitabilitas BRI Unit Tegalampel KC. Bondowoso* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah (PS)).
- Julianda, F. (2021). *Efektivitas pelayanan prima dalam minat menabung (Wadi'ah) nasabah (Mudharib) pada PT. BPRS Tulen Amanah Masbagik Lombok Timur* (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- Riyatni, R. (2022). *pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep* (Doctoral dissertation, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Saidah, M. (2021). *Pengaruh pendidikan, kompetensi, disiplin dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Wijayanti, S. I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tanggul Jember* (Doctoral dissertation, UIN Kiai Achmad Siddiq Jember).