

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN-T Unit Tolitoli

The Influence of Competency on Employee Performance at PT. PLN-T Tolitoli Unit

Anggela M. Sina, Ayuwandira M. Morad, Joko Prathomo

angellasina1818@gmail.com
ayuwandiramorad@gmail.com
joko.prathomo@stiemujahidin.ac.id

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN-T Unit Tolitoli. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Jenis dan sumber data yaitu data primer. Metode pengumpulan data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji determinsi, dan uji t. Metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN-T Unit Tolitoli. Hal ini bisa dilihat dari hasil *output* SPSS 26 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan koefisien korelasi (R) yang positif (0,562) dan nilai t_{hitung} variabel kompetensi (7,404) $> t_{table}$ sesuai pada taraf signifikan 5% (1,682).. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. PLN Unit Tolitol, maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Karyawan

This research aims to determine and analyze the influence of competency on employee performance at PT. PLN-T Tolitoli Unit. This research uses a quantitative research design. The type and source of data is primary data. Data collection methods were obtained through observation, documentation and questionnaires. The data analysis methods used are simple linear regression analysis, determination test, and t test. The sampling method is saturated sampling. The results of this research prove that competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN-T Tolitoli Unit. This can be seen from the SPSS 26 output results with regression analysis of variables which show a positive correlation coefficient (R) (0.562) and the t-count value of the competency variable (7.404) $> t_{table}$ is appropriate at the 5% significance level (1.682). This means the higher the competence of employees at PT. PLN Tolitol Unit, the higher the employee performance will be.

Keywords: *Employee Competency, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komoditas paling berharga yang dimiliki suatu perusahaan, baik untuk mencari keuntungan maupun tidak. Tantangan bagi perusahaan masa kini dan masa depan adalah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat terus berkinerja baik dan berkembang. Akibatnya, rencana retensi strategis diperlukan untuk mempertahankan pekerja terbaik dalam sebuah organisasi. Pengadaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan pekerjaan dan hasil organisasi yang positif. Pemilihan pekerjaan juga dikatakan terjadi tidak hanya untuk menggantikan atau menambah tenaga kerja, tetapi juga pada posisi karyawan yang mungkin muncul dalam situasi kerja yang rumit.

Menurut Boyatziz dan Amstrong dalam Priansa(2014), integritas merupakan fungsi yang dimainkan oleh karyawan dalam memfokuskan tindakannya sedemikian rupa sehingga sebanding dengan paksaan terhadap kewajibannya serta ketelitian organisasi, yang akan memberikan kontribusi terhadap kinerja yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan dikatakan kompetensi. Kompetensi diperlukan untuk

membantu organisasi dalam mengembangkan budaya kinerja tinggi. Kompetensi pribadi karyawan harus dapat membantu dalam pelaksanaan visi dan misi perusahaan. Karyawan harus bisa mengikuti pelatihan sehingga kompetensi perusahaan harus relevan. Karyawan yang mengikuti pelatihan ini akan dapat menjalankan tugas yang telah dilimpahkan oleh perusahaan kepada mereka dengan cara yang dapat diterima dan efektif. Dalam bertindak dan melaksanakan tugas dan kewajibannya, karyawan menempatkan kompetensi pada masalah pengalaman, keterampilan, kualitas, pengabdian, serta suka dan duka yang dimiliki serta mampu menyelesaikan masalah dan memberikan arahan yang terikat beban yang diberikan oleh atasan.

Kompetensi yang baik bisa pula mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya. Karena dengan adanya kompetensi memberikan tingkatan kinerja karyawan yang besar sehingga mendukung keberhasilan di PT. PLN-T Unit Tolitoli. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT.PLN-T Unit Tolitoli berbeda-beda dilihat dari tingkat pendidikan dan keahlian dalam masing-masing karyawan. Dalam tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir dari seorang, karyawan

yang bertugas dengan diberikan pembelajaran yang besar bisa dikatakan lebih gampang menuntaskan kewajibannya dengan baik, sehingga prestasi dari perusahaan bisa lebih dirasakan. adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN-T Unit Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif, studi yang menganalisis informasi secara kuantitatif dengan arah untuk mencoba hipotesis yang sudah ditetapkan dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada seluruh karyawan pada PT. PLN-T Unit Tolitoli, setelah itu menerjemahkan masalah penguraian tersebut untuk mendapatkan kesimpulan. Jenis studi kuantitatif dalam penelitian ini ialah mengolah data pendapat dan kemudian mengambil kesimpulan dari hasil analisis tersebut.

PLN-T Unit Tolitoli yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso No. 5 Desa Panasakan, Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli, menjadi bahan pemeriksaan. Dari Bulan Agustus hingga bulan September. Populasi Adalah suatu bidang umum dari objek atau subjek dengan karakteristik dan

kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, Sugiono (2012: 30). Dalam penelitian peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel. Ini sering terjadi ketika total populasi tampak kecil, di bawah 30 orang, atau peneliti membuat sedikit kesalahan dalam menggeneralisasikannya. **Jenis** Data kuantitatif adalah data yang dapat langsung diukur dan dikuantifikasi sebagai variabel atau bilangan. Data kualitatif adalah sejenis informasi yang berbentuk uraian tentang pokok penelitian. Data kualitatif menggambarkan dan menunjukkan kualitas item penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data primer untuk menyusun temuan yang diperoleh. Sumber data primer untuk penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan di PT.PLN-T Unit Tolitoli. Metode Pengumpulan Data menggunakan Observasi, Dokumentasi dan Kuesioner. Metode Analisis Data yakni Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2011 : 261) menyatakan bahwa analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (x) terhadap variabel

dependen (y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

x = Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Koefisien Determinasi (R^2) dalam Suharyadi dan Purwanto (2016:177-178), merupakan bagian dari keragaman total variabel dependen (variabel yang mempengaruhi). Jadi koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji t

dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah Sugiyono (2013:250). Uji statistik t dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya sendiri. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, H_1 diterima. Jika $sig > (0,05)$, H_0 diterima dan jika $sig < (0,05)$, H_1 diterima. Percobaan statistik menyatakan bahwa berapa jauh akibat suatu elastis penjelasan ataupun elastis bebas menjelaskan sebagai perseorangan bisa menjelaskan jenis elastis terikat sebagai diperlukan untuk memahami ada atau tidaknya akibat masing-masing elastis bebas sebagai seorang mengenai elastis terikat yang dicoba signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear sederhana.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.821	6.207		1.260	.215
	Kompetensi X	.678	.092	.756	7.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y
Sumber : Data Primer diolah (SPSS 26)

Dari tabel diatas Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linear sederhana sehingga diketahui persamaan berikut :

$$\begin{aligned}Y &= a + bx \\Y &= 7,821 + 0,678\end{aligned}$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 7,821 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi dianggap kostanta maka kinerja karyawan pada PT.PLN-T Unit Tolitoli akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,678 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 67,8%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 2
Koefisien Determinasi (R)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.562		3,51863

a. Predictors: (Constant), Kompetensi X

Sumber : Data primer diolah (SPSS 26)

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R- Square 0,562. Hal ini berarti bahwa 56,2% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompetensi, sedangkan sisanya 43,8% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t

Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 43 orang sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-k$ ($43-2=41$) atau $df = 42$ orang dan tingkat signifikan ($\alpha=5\%$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.68288.

Tabel 3
Uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.821	6.207		1.260	.215
	Kompetensi X	.678	.092	.756	7.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data Primer diolah (SPSS 26)

Dari tabel diatas diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26, maka diperoleh Uji-t dari variabel X yaitu dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel kompetensi ($7.404 > 1.682$) dan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga H diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan.

t_{hitung} variabel kompetensi ($7.404 > 1.682$) sesuai pada taraf signifikan 5% (1.682).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN-T Unit Tolitoli.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN-T Unit Tolitoli. Hal ini bisa dilihat dari hasil *output* SPSS 26 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan koefisien korelasi (R) yang positif ($0,562$) dan nilai

Hal tersebut menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja katyawan. Ini memberi arti bahwa kompetensi sangat menentukan kinerja karyawan PT. PLN-T Unit Tolitoli senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian kompetensi berupa perhatian kepada karyawan dengan

memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Dina Novriyanti 2019 dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat”.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data dan analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN-T Unit Tolitoli”. Maka penulis menarik kesimpulan yaitu :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. PLN Unit Tolitol, maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk lebih meningkatkan kinerja

karyawan pada PT. PLN Unit Tolitoli adalah sebagai berikut :

- a. Agar apa yang sudah diterapkan PT. PLN-T Unit Tolitoli yakni selalu memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kompetensi diri karyawan, agar lebih ditingkatkan lagi, karena dengan begitu memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Dengan adanya perhatian dari pimpinan yakni memberikan kesempatan kepada karyawan, baik karyawan baru bekerja maupun karyawan yang sudah lama bekerja untuk mengikuti berbagai kegiatan berupa pendidikan, pelatihan, maupun seminar, baik didalam maupun diluar instansi akan meningkatkan kompetensi karyawan di PT. PLN-T Unit Tolitoli.
- c. Komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawannya serta sesama rekan kerja yang sudah terjalin dengan baik, agar terus dibina karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN-T Tolitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- Amerika Mitrani. Palziel. And Fitt. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- American Psychology. Mitrani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Boyatziz dan Amstrong. Principles Of Marketing `15th Edition Pearson Education Limited
- Danang Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta.
- Dharma. 2003. Manajemen Supervisi. Edisi Cetakan Kelima. Jakarta.
- Dina Novriyanti. 2019. Penagruh Kompetensi dan Kemauan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat. Bengkulu.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta
- Ishak dan Tanjung. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Depok.
- Kunandar. 2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikat Guru. Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta.
- Mangkunegara. 20011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Moheriono, M. SI. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit. Rajawali.
- Morad, ayuwandira, & Wahyuni, S. I. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Desa Momunu Kabupaten Buol. Economy Deposit Journal (E-DJ), 5(1), 436-445. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v5i1.1339>
- Netisemitro. 2015:283. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung
- Nidya Dudija S. Psi Lindra Deviza. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero Distribusi).
- Rifai dan Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya dan Produktivitas Kerja PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Sofyan Assuari. 1980: 58. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Spencer dan Spencer. 2003. Competence At Work Model For Superior

Performance Jhon Wiley and Sonsinc. Jakarta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D

T. Hani. Handoko. 2015:8. Manajemen Personalia. Purwakerto.