

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud

Rini S. Turangan

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Studi Administrasi bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : rhiniturangan@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of competence on the performance of employees of PT. PLN Melonguane Talaud island district. The method used in this study is quantitative and the questionnaire used, the analysis used in this study is a simple linear regression analysis. The number of respondents in this study were 30 people, From the results of data analysis, the results obtained based on simple regression results obtained a constant value regression coefficient of 0.202, which is positive. For the of the correlation coefficient R square correlation found at 0.490 or 49% which is included in the medium category so that it can be said there is a moderate relationship between the competency variables on the employee performance variables of PT. PLN (Persero) Melonguane Regency of Talaud Islands. Based on the results of this study, it is expected to PT. PLN (Persero) Melonguane Talaud Islands Regency to pay more attention to the competencies of each employee in order to improve employee performance and can also have an impact on company progress.*

Keywords: *employee competency and performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Melonguane kabupaten kepulauan Talaud. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dan yang digunakan yaitu kuisisioner, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 30 orang. Dari hasil analisis data diperoleh hasil Berdasarkan hasil regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,202 yaitu bertanda positif. koefisien korelasi R square yang ditemukan sebesar 0,490 atau 49% dimana termasuk pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepada kepada PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud untuk lebih memperhatikan kompetensi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga bisa berdampak bagi kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : kompetensi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Umumnya Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Mangkunegara (2007)

Disisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan

tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (persero) Melonguane kabupaten kepulauan Talaud Sistem dalam PT. PLN (persero) Melonguane kabupaten kepulauan Talaud Merupakan sistem yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya dilakukan didalam maupun diluar kantor.

Peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat di lihat secara jelas kemampuan dari diri seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Rumawas , W. (2018)

Perkembangan sumber daya manusia pada kantor PT.PLN (Persero) Melonguane kabupaten kepulauan Talaud merupakan perusahaan yang bergerak dibidang listrik ini mengalami timbulnya masalah dengan pemadaman listrik yang mengakibatkan banyak pihak yang dirugikan, penyebab pemadam listrik di kabupaten kepulauan Talaud diakibatkan empat mesin PLTD rusak sehingga sering terjadi pemadaman, yang mengakibatkan warga Melonguane mempertanyakan kinerja para karyawan PT.PLN (Persero) Melonguane kabupaten kepulauan Talaud.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Melonguane kabupaten kepulauan Talaud?

Tinjauan Pustaka

Kompetensi di artikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ada tiga Komponen utama pembentuk kompetensi yaitu sebagai berikut: 1. Pengetahuan (*Knowledge*) : Informasi yang di miliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). 2. Keterampilan (*Skill*) : Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. 3. Sikap (*Attitude*) : Pola tingkah laku seseorang didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan

perusahaan. Menurut Hutapea dan Nurianna kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki tujuan sebagai berikut: pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan, membetuk dan memperkuat nilai budaya, pembelajaran organisasi, manajemen karier dan penilaian potensi karyawan, sistem imbal jasa. Hutapea dan Thoa (2018)

Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Menurut Suyudi dalam Subaedi dkk (2010) Kinerja atau performasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2012) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Bernardir dalam Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *hasil* yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Levbinson dalam Subaedi dkk (2010) Unjuk kerja atau kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Subaedi (2010) berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Wehelmina Rumawas, (2018). Dalam praktek kinerja karyawan diwujudkan dengan ungkapan seperti memberikan yang terbaik dalam bekerja, melayani dengan tulus kepada pelanggan dan rekan kerja, mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan, dan melayani dengan sepenuh hati (Pio dkk, 2015)

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan. Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif

yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Sedangkan untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/ bias diukur dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan, sikap sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan yang terdiri dari indikator Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Melonguane kabupaten kepulauan Talaud dengan populasi sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang yang ditetapkan berdasarkan *Sampling total*. Menurut Sugiyono (2017). sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara mendapatkan langsung dari responden yang menjadi sampel melalui kuisioner dan referensi yang relevan dengan penelitian ini. Kemudian ,Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan uji t untuk mengetahui signifikan antara variabel yang diteliti. Diolah menggunakan program computer spss 25

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan persamaan regresi sederhana diperoleh nilai constant sebesar 9.024 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,202 yaitu bertanda positif. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa kompetensi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud meningkat 0,202 kali. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. interpretasi koefisien korelasi diatas koefisien korelasi R square yang ditemukan sebesar 0,490 atau 49% dimana termasuk pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas dengan menggunakan *spss 25* diperoleh nilai signifikansi

0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dilihat dari nilai T_{hitung} sebesar 5.184 dan T_{tabel} sebesar 2.048 dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud.

Pembahasan

Kompetensi (yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap) mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud, variabel Kompetensi mempengaruhi variabel Kinerja, yang artinya kompetensi mendukung dalam menciptakan atau meningkat kinerja para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, dengan demikian jika kompetensi semakin tinggi akan dapat meningkatkan dan menciptakan kinerja yang maksimal maupun kinerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Sudarmanto (2009) yang menyatakan bahwa pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Keterampilan juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melakukan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Dan sikap dapat meningkatkan kinerja didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wehelmina Rumawas, (2016) tentang “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor cabang Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor cabang Manado.

Dari hasil analisis deskriptif mengenai karakteristik responden diketahui bahwa dalam penelitian ini seluruh karyawan berjumlah 30 orang dimana terdiri dari 24 laki-laki dan sisanya 6 orang perempuan yang sebagian besar karyawan berusia pada rentan usia 30-39 tahun dengan jumlah 10 orang. Tingkat pendidikan karyawan sebagian besar memiliki pendidikan terakhir yaitu S1 dengan jumlah 19 orang. Kompetensi yang ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan

keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. kemudian dilihat dari lama bekerja sebagian besar karyawan bekerja paling lama 2-3 tahun dengan jumlah 15 orang.

Pada hasil regresi sederhana diperoleh nilai constant sebesar 9.024 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,202 yaitu bertanda positif. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa kompetensi meningkat satu kali, maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud meningkat 0,202 kali yang artinya jika semakin meningkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan sebuah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tinggi sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kemudian untuk sikap dan perilaku yang baik yang diterapkan setiap karyawan juga dapat mendukung dan menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini berarti bahwa pengaruh kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk interpretasi koefisien korelasi korelasi R square yang ditemukan sebesar 0,490 atau 49% dimana termasuk pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Dalam hal ini perusahaan perlu adanya memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan sikap oleh setiap karyawannya sehingga dapat meningkatkan hubungan kompetensi terhadap kinerja mereka.

Kemudian hasil yang diperoleh nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga hipotesis diterima maka ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dilihat dari hasil nilai T_{hitung} sebesar 5.184 dan T_{tabel} sebesar 2.048 dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Simanjutak (2005) dimana kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia

menyelesaikan pekerjaan, memungkinkan dapat peningkatan kerjanya.

Simpulan

Berdasarkan dari data analisis yang ada, dapat ditarik kesimpulan yaitu: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi sederhana yaitu bertanda positif. Tanda positif menunjukkan jika semakin meningkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) dimana termasuk pada kategori sedang sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja karyawan. sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Nilai signifikansi hipotesis diterima adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

Kepada PT. PLN (Persero) Melonguane Kabupaten Kepulauan Talaud untuk lebih memperhatikan kompetensi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga bisa berdampak bagi kemajuan perusahaan.

Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama agar baiknya memperbanyak sampel untuk penelitian kedepannya agar hasil lebih maksimal.

Referensi

- Ariyanto, E. dan Ataunur, I. pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy TBK. *Telaah Bisnis*. 16 920 : 135-150
- Bernardin, H. J. dan Joyce E.A R. (2003). *Human resource management An Experimental Approach International Edition*), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.7. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Hal: 203
- Hasibuan, M. S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P.(2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, P dan N Thoha,(2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Pio, R. J. Nimran, O. Alhabsji, T , dan Hamid, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Sesuai dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*, Vol.10, No1, Hal. 22-60
- Pramularso, E.Y. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*. 2 (1) : 40-46
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4) : 646-656
- Rumawas, W. (2016), “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kanto Cabang Manado.
e – Jurnal Administrasi Bisnis. 4 (2), 2016
- Rumawas , W. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Subaedi, M. (2010). Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12 (1) : 42-55
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CVAlfabet
- Wirawan, (2012) ; *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian*Salemba Empat, Jakarta