

EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) RAYON SUNGGUMINASA IN GOWA REGENCY

Samsul Rizal¹ H. Sanusi² Suriati³
Universitas Muhammadiyah Makassar
Email: samsulrizal@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Competence on Employee Performance PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. The data is processed as the result of the distribution of questionnaires to employees of PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. The data processing method used by researchers is simple linear regression analysis. The sampling method is nonprobability sampling and the technique used in taking respondents is accidental sampling. The sample in this study was 54 respondents. Partial test of hypothesis (t-test) with error tolerance level 5% or 0,05. Before the regression process, first tested the research instrument (questionnaire) with the validity and reliability test and the classical assumption test. The results all meet the criteria to be forwarded at a simple linear regression analysis stage. The results of this study showed that the Competence has a positive and significant effect on Employee Performance shown through correlation coefficient value (R) of 0,697 and t count > t table at a significant level of 5% (7,007>2,006).

Keywords: *Competency and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linear sederhana dan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling dan teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah accidental sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan tingkat toleransi error 5% atau 0,05. Sebelum proses regresi terlebih dahulu telah di uji instrument penelitian (kuesioner) dengan uji validitas dan realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasilnya semua memenuhi kriteria untuk diteruskan pada tahap analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai t hitung > t table pada taraf signifikansi 5% (7,007>2,006).

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah perusahaan. Dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan skil (keterampilan) dan *knowledge* (pengetahuan) bagi setiap pekerja. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

PT. PLN melalui kompetensi mampu membantu mewujudkan hal tersebut, kerena program-program yang dirancang berbasiskan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu. Kompetensi tersebut adalah kompetensi inti, kompetensi peran, dan kompetensi bidang. Kompetensi bidang dimaksudkan untuk mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan mampu bekerja secara mandiri. Kompetensi inti dan peran yang termasuk kemampuan untuk bekerja sama secara kelompok.

Kompetensi keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan

banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja pegawai. Contohnya, kurang sigapnya pegawai PLN mengambil tindakan jika ada laporan dari masyarakat tentang listrik padam disebabkan adanya konslet. Menurut Spencer hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat sekali, relevansinya ada dan kuat akurat. Bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya (*the right man on the right job*) (Moehariono 2009, hal:8).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Hasibuan (2011:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Rambi dkk, 2015).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Spencer and Spencer (1993:9) Mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di

tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Winanti, 2011).

Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Menurut Moehersono (2014, hal:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

3. METODE

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa yang berlokasi di Jl. Tumanurung No.5 sungguminasa, Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilakukan berdasarkan lamanya penelitian yang dilakukan, yaitu mulai dari pengusulan judul penelitian, survey lapangan, penulisan proposal, pengumpulan, dan pengolahan data hingga perampungan hasil penelitian yang membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa yang berjumlah sebanyak 115 orang. Sampel Dengan menggunakan rumus *Sloving* maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 responden.

Metode dokumen yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang

dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Disini peneliti mengharapkan responden menjawab dengan kebenaran. Berikut ini beberapa uji yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila dalam perhitungan *Product Moment Pearson* ini, *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel dengan sig 5%.

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60.

Model regresi linear sederhana dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastistitas. Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yakni dengan melihat kurva normal P-plot. Cara pengambilan keputusan pada metode P-plot adalah (Aprilda:20)

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah

garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi maka akan digunakan penilaian *Variance Inflation Factor* (VIF) atau Tolerance Value. Model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Kinasih:2013).

Uji Heteroskedastisitas, Model regresi yang baik yang homoskedastik dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, terdapat beberapa cara diantaranya adalah (Bhuono, 2005 : hal-62):

Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residunya.

Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastitas. Artinya hal tersebut terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka variable bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 53 responden, yaitu 0,2656. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Semua variabel memiliki koefisien *cronbach* alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *realible* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

c. Uji Hipotesis

Dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dari output didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 12,515 + 0,623 * X + e$$

Koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 12,515 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 12,515 satuan. Nilai koefisien variabel Kompetensi sebesar 0,623 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 62,3%. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t, yaitu dapat dilihat bahwa thitung variabel Kompetensi (7,007) > ttabel (2,006) dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa", maka penulis menarik kesimpulan yaitu: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, maka semakin tinggi juga kinerja pegawainya. Sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi variabel Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa adalah sebagai berikut:

- Agar apa yang sudah diterapkan di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai, agar lebih ditingkatkan lagi, karena dengan begitu memberi motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.
- Dengan adanya perhatian dari pimpinan yakni memberikan kesempatan kepada pegawainya, baik pegawai yang baru bekerja atau pegawai yang sudah lama

bekerja untuk mengikuti berbagai kegiatan berupa pendidikan, pelatihan maupun seminar, baik didalam maupun diluar instansi, akan meningkatkan kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Hendaknya dapat lebih ditingkatkan lagi agar pegawai lebih professional dalam bekerja.

- Komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan pegawainya serta sesama rekan kerja yang sudah terjalin dengan baik, agar terus dibina karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

6. REFERENSI

- Aprilda. 2012. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regionaal I Medan). Jurnal Administrasi Public JAP, (Online), Vol.3, No.2, (<http://ojs.uma.ac.id>, diakses 07 Mei 2018)
- Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Prenada Media: Jakarta
- Bhuono Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak. Andi: Yogyakarta
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., dan Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, (Online), Vol. 6, No. 2, (<https://ojs.unud.ac.id>, diakses 12 Desember 2017)
- Hutapea, P., dan Thoaha, N. 2008. Kompetensi Plus. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kartika, E.W., dan Kaihatu, T.S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (Online), Vol. 12,

- No. 1, (<https://ced.petra.ac.id>, diakses 12 Desember 2017)
- Kapahang, J.O., dkk. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 2, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 20 Januari 2018)
- Kinasih, L.D. 2013. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Survey pada PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Book). *Jurnal Nominal*, (Online), Vol. 2, No.2, (<http://media.neliti.com>, diakses 7 Juni 2018)
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi. Rajawali Pers: Jakarta.
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Rambuysang Manado. *Jurnal EMBA*, (Online), Vol. 1, No. 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 20 Januari 2018)
- Rambi, R., dkk. 2015. Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Online), Vol. 15, No. 5, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, diakses 25 Januari 2018)
- Sriwidodo, U., dan Haryanto, A.B. 2010. Pengaruh Komptensi, Motivasi, komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Online), Vol. 4, No. 1, (<https://ejournal.unisri.ac.id>, diakses 23 November 2017)
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Tjuju, Y., dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Winanti, M.B. 2011. pengaruh Komptensi Terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://kepo.unikom.ac.id>, diakses 28 November 2017)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. Rajawali Pers: Jakarta