

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA DAN PENGENDALIAN
PEMBANGKITAN PROVINSI JAMBI UNIT LAYANAN
PUSAT LISTRIK SEI GELAM**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH:

Nama : Yuris Aditya Pratama
NIM : 1900861201208
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

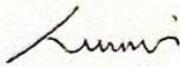
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Yuris Aditya Pratama
NIM : 1900861201208
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Dan Pengendalian Pembangkitan Provinsi Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

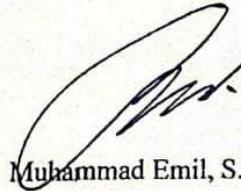
Jambi, Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Hj. Reni Devita, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E., M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan
Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

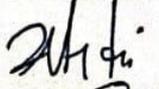
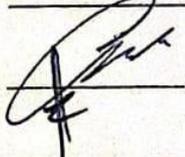
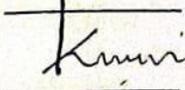
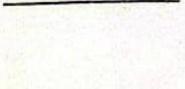
Hari : Rabu

Tanggal : 21 Juni 2023

Jam : 08.00 – 10.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

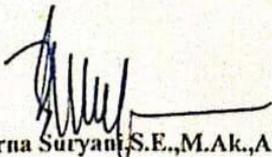
PANITIA PENGUJI

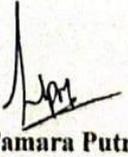
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Sakinah, AS, S.E., M.M	Ketua	
2. Muhammad Emil, S.E., M.M	Sekretaris	
3. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Penguji Utama	
4. Hj. Reni Devita, S.E., M.M	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuris Aditya Pratama

NIM : 1900861201208

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Dan Pengendalian Pembangkitan Provinsi Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023



Yuris Aditya Pratama

NIM 1900861201208

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah Rudi Yurisman dan Ibu Wagiyati yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk Ayah Rudi Yurisman dan Ibu Wagiyati, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.

ABSTRAK

Yuris Aditya Pratama / 1900861201208 / Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Dan Pengendalian Pembangkitan Provinsi Jambi Unit Pelayanan Pusat Listrik Sei Gelam / Pembimbing 1 Hj. Reni Devita, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun swasta sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi atau perusahaan, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari setiap orang dalam bekerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Kompetensi pegawai memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Karena dengan memiliki kompetensi yang tinggi maka seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang sangat meningkat hal ini akan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja organisasi sehingga berdampak pada tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 76 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi r sebesar 0,397 atau 39,7 % dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,146 atau 14,6%. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam. Kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam ditunjukkan termasuk kategori tinggi. Kemudian kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam termasuk kategori tinggi.

ABSTRACT

Yuris Aditya Pratama / 1900861201208 / *The Effect Of Competence On Employee Performance At PT. PLN (Persero) Unit For Generation Implementation and Control In Jambi Province Sei Gelam Electricity Center Service Unit* / Advisor 1st Hj. Reni Devita, S.E.,M.M / Advisor 2nd Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Competence in public and private organizations is needed, especially to answer the demands of organizations or companies, where there are very rapid changes, the development of very complex and dynamic problems and the uncertainty of the future in the order of people's lives. Competence is a characteristic that underlies everyone in working or completing a job and is related to the effectiveness of individual performance in their work.

Employee competence is related to employee performance. Because by having high competence, an employee will be able to carry out the tasks or work assigned to him with greatly increased results. This will also have an impact on increasing organizational performance so that it has an impact on organizational or company goals that can be achieved optimally.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 76 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Then the results of the correlation coefficient and determination tests obtained an r correlation of 0.397 or 39.7% and an Adjusted R Square value of 0.146 or 14.6%. This means that competence has a significant positive effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Sei Gelam Electricity Center Service Unit.

The conclusion from this study is that there is a significant positive influence between competence on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Sei Gelam Electricity Center Service Unit. Employee competence at PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Sei Gelam Electricity Center Service Unit was shown to be in the high category. Then the performance of employees at PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Sei Gelam Electrical Service Unit is in the high category.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Provinsi Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Rudi Yurisman dan Ibu Wagiyati sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E.,MBA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah

meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan membantu selama proses penulisan skripsi ini.

5. Pimpinan dan karyawan Kantor yang telah banyak membantu selama penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Juli 2023

Penulis

Yuris Aditya Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELUUSAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Kompetensi.....	20
2.1.4 Kinerja.....	26
2.2 Bagan Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Hipotesis.....	32
2.4 Metode Penelitian.....	32
2.4.1 Jenis dan Sumber Data	33
2.4.2 Metode Pengumpulan Data	34

2.4.3 Populasi dan Sampel	34
2.4.4 Metode Analisis Data	35
2.5 Operasional Variabel.....	39
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	41
3.1 Sejarah Objek Penelitian	41
3.2 Visi dan Misi	42
3.3 Makna Logo	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Karakteristik Responden	45
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	47
4.1.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana	58
4.1.4 Hasil Uji t	58
4.1.5 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	59
4.2 Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Tahun 2018-2022 Menurut Pendidikan	2
Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Pegawai Tersertifikasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Tahun 2018-2022	4
Tabel 1.3 Spesifikasi Jabatan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam	6
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Program Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Tahun 2018-2022	7
Tabel 2.1 Skala Pengukuran Instrumen.....	34
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan dan Kemampuan Pengetahuan	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Nilai	50
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Sikap	51
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Minat	52
Tabel 4.11 Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi	52
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas	54
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas	54
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Keandalan	55
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Sikap	56
Tabel 4.16 Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji t	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	32
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Kompetensi.....	70
Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai	71
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Hasil Uji Regresi Sederhana	72
Lampiran 5. Hasil Output SPSS Hasil Uji t.....	73
Lampiran 6. Hasil Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Kebutuhan akan listrik terus mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan teknologi dan sumber daya manusia yang terus bertambah, maka dari itu diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dibidangnya khususnya di perusahaan milik negara yang bergerak dibidang kelistrikan guna memperoleh pasokan listrik yang efektif, efisien, aman dan handal.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan di era kemajuan teknologi ini dikarenakan mereka memiliki kompetensi manajerial, dimana kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta mempunyai kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain untuk mewujudkan visi dan merupakan strategi dari suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah bagian yang terpenting dan merupakan aset yang paling berharga di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena bagaimanapun keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran atau kontribusi dari sumber daya manusia itu sendiri yang memiliki kemampuan yang sangat baik dibidangnya.

Adapun perkembangan dari jumlah pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dalam lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2022 menurut klasifikasi tingkat pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian
Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik
Tahun 2018-2022 (Menurut Pendidikan)

No	Tahun	Pendidikan					Total (Orang)	Perkembangan (%)
		SLTA	D I	D III	D IV	S 1		
1	2018	21	4	17	13	13	68	-
2	2019	19	12	12	15	15	73	7,35
3	2020	19	12	12	15	15	73	-
4	2021	17	14	19	12	16	79	8,22
5	2022	16	13	17	13	17	76	(3,80)

Sumber : PT PLN (Persero) UPDK Jambi ULPL Sei Gelam, Tahun 2023

Secara keseluruhan dari data di atas terlihat bahwa jumlah pegawai yang akan menyelesaikan tugas pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik berdasarkan pendidikan. Pada tahun 2018 jumlah pegawai sebanyak 68 orang dari semua tingkatan pendidikan, sementara itu pada tahun 2019 jumlah pegawai meningkat menjadi 73 orang dimana ada penambahan pegawai sebanyak 5 orang untuk menempati posisi jabatan yang kosong akibat perubahan struktur organisasi ditahun tersebut, di

tahun berikutnya yaitu tahun 2020 tidak ada penambahan ataupun pengurangan dari jumlah pegawai, pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 79 orang dimana ditahun ini terjadi penambahan sebanyak 6 orang dikarenakan adanya penambahan pegawai baru dikalangan organisasi atau perusahaan tersebut akibat kebutuhan sumber daya manusia yang masih kurang untuk melengkapi suatu posisi jabatan, dan pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan sebanyak 3 orang yang dikarenakan beberapa pegawai telah memasuki masa pensiunan sehingga terjadi penurunan jumlah pegawai di tahun tersebut sehingga jumlah pegawai di tahun tersebut sebanyak 76 orang.

Kompetensi setiap orang menjadi dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dalam bekerja dan kinerja juga menentukan apakah orang tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun swasta sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi atau perusahaan, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dapat dilihat sebagai manusia dengan berbagai keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat

dari asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari setiap orang dalam bekerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan kata lain kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari setiap orang yang memungkinkannya memberi kinerja unggul dalam pelayanan, peran atau situasi tertentu.

Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam ada beberapa dari jumlah pegawai yang mengikuti program kompetensi dan sebagian pegawai telah memiliki sertifikat kompetensi dalam lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2022 yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pegawai Tersertifikasi Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Pegawai Belum Tersertifikasi (Orang)	Pegawai Tersertifikasi (Orang)	Perkembangan (%)
1	2018	68	24	44	-
2	2019	73	18	54	22,73
3	2020	73	17	57	5,56
4	2021	79	11	68	19,30
5	2022	76	0	76	11,76
Rata-rata Perkembangan					14,84

Sumber : PT PLN (Persero) UPPK Jambi ULPL Sei Gelam, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa perkembangan rata-rata jumlah pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan

Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dalam lima tahun terakhir yaitu pada tahun 2018-2022 yang telah memiliki sertifikat kompetensi sebanyak 14,84 %.

Dilihat dari data tersebut dimana setiap tahunnya pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengalami kenaikan serta penurunan jumlah pegawai yang bersertifikasi kompetensi dibidangnya, dikarenakan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkompetensi masih sangat dibutuhkan dan merupakan salah satu syarat untuk menduduki suatu jabatan tersebut haruslah pegawai yang memiliki pengalaman serta bersertifikasi kompetensi dibidangnya guna menciptakan pasokan listrik yang tidak hanya aman dan handal akan tetapi juga harus lah efektif dan efisien baik disisi peralatan mesin pembangkitan maupun disisi sumber daya manusianya itu sendiri.

Penempatan seseorang pegawai pada suatu jabatan tertentu harus memenuhi syarat jabatan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Ketentuan atau spesifikasi yang harus dipenuhi seorang pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam untuk menduduki sebuah jabatan dapat dilihat dari jenjang grade jabatan dan riwayat jabatan yang telah diduduki nya sebelum menduduki posisi jabatan yang baru. Adapun spesifikasi jabatan yang ada pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Spesifikasi Jabatan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan
Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam

No	Jabatan	Spesifikasi Jabatan
1	Manajemen Atas (General Manager)	- Minimal S1 - Minimal System (Struktural) - Mengikuti Uji Kompetensi
2	Manajemen Dasar (Manager Sektor)	- Minimal S1 - System (Struktural) - Pernah menduduki jabatan OpHar - Mengikuti Uji Kompetensi
3	Supervisor Atas (Manager PL, Manager Ophar, Manager Keuangan dan Umum)	- Minimal S1 - Bersertifikasi Kompetensi - Minimal Specific (Fungsional I-II) - Mengikuti Uji Kompetensi
4	Supervisor Dasar (Spv Opr, Spv Har, Spv Adm, Spv K3)	- D III, D IV dan S1 - Bersertifikasi Kompetensi - Specific (Fungsional III - IV)
5	Staf (Operasi, Pemeliharaan, K3 dan Administrasi)	- SLTA, D I, D III, dan D IV - Bersertifikasi Kompetensi - Basic (Fungsional V - VI)

Sumber : PT PLN (Persero) UPPK Jambi ULPL Sei Gelam, Tahun 2023

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja disisi perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama waktu tertentu, dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.

Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam juga melaksanakan beberapa

program kinerja dan pelaksanaan program kinerja tersebut diserahkan pada setiap unit layanan pusat listrik yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas program kinerja tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Program Kerja Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target (KWh)	Realisasi (KWh)	Presentasi
1	2018	169.556.721	149.781.855	88,34
2	2019	189.277.875	171.354.219	90,53
3	2020	183.835.651	172.873.091	94,03
4	2021	113.457.123	112.279.866	98,96
5	2022	88.843.611	85.634.119	96,38

Sumber : PT PLN (Persero) UPDK Jambi ULPL Sei Gelam, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa program kerja perusahaan milik negara yaitu PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar target kinerja yang telah ditetapkan. Target produksi kWh ini telah ditetapkan dan disetujui oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera bagian Selatan atau disingkat dengan UIK SBS yang berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun Kota Palembang, Sumatera Bagian Selatan. Target ini beberapa kali mengalami kenaikan serta penurunan yang telah disesuaikan dengan kemampuan mesin pembangkit, kehandalan serta jam operasi mesin pembangkit PLTMG Sei Gelam itu sendiri yang telah dikaji sebelumnya oleh kantor induk UIK SBS. Dalam lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018-2022 presentasi realisasi pencapaian kinerja terbesar berada pada tahun 2021 yaitu sebesar 98,96% akan tetapi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, sama seperti tahun-tahun berikutnya masih sama belum bisa mencapai target

realisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta target realisasi yang terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 88,34%.

Penulis tertarik untuk meneliti masalah kompetensi pegawai terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dan dituangkan dalam bentuk tulisan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Provinsi Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan di atas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, diantaranya :

1. Pendidikan pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam terbanyak adalah SLTA.
2. Persentase perkembangan jumlah pegawai yang terserifikasi kompetensi pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam cenderung masih rendah.
3. Program kinerja yang terealisasi berfluktuatif pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dalam lima tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan seiring bertambahnya jumlah pegawai yang telah tersertifikasi kompetensi.

4. Kompetensi pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam belum diikuti oleh semua pegawai dikarenakan belum cukup persyaratan untuk melakukan program sertifikasi kompetensi tersebut .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas maka yang menjadi masalah pokok penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi dan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran dan mendeskripsikan kompetensi dan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat Praktis dan Manfaat Teoretis yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya guna memperoleh sumber daya manusia yang kompeten sehingga target kinerja bisa tercapai.
2. Menambah wawasan bagi peneliti berkaitan dengan kompetensi dan peningkatan kinerja di suatu organisasi atau perusahaan tempat kerja.

2. Manfaat Teoretis

1. Menambah informasi yang dapat memperkaya khasanah pustaka yang ada, khususnya literatur yang berkaitan dengan kompetensi, dan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan masukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang menyangkut masalah kompetensi dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *management*, yang dikembangkan menjadi *to manage*, yang mempunyai arti mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin yaitu *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan (Suprihanto, 2014:15).

Menurut Handoko (2005:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi manusia yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2009:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2011:64) manajemen merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap suatu kegiatan usaha atau organisasi yang memanfaatkan sumber daya

manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu dan visi misi dari suatu organisasi atau perusahaan.

1. Fungsi Manajemen

Secara garis besar, terdapat 5 fungsi manajemen yang telah dijabarkan oleh Fayol (1990). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan proses dari suatu aktivitas yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur sumber daya manusia, sampai dengan pengendalian. Adapun fungsi-fungsi dari manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Salah satu dari 5 fungsi manajemen yang penting adalah perencanaan atau *planning*. Manajemen berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan.

Adanya rencana bisa membuat semua terkonsep dengan baik sehingga setiap pelaksanaan yang dilakukan akan memiliki patokan dasar yang baik sehingga setiap langkah penting yang diambil tidak seenaknya.

Rencana yang baik juga memungkinkan tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain itu, *planning* juga berfungsi untuk membuat strategi agar suatu ketidakpastian bisa menjadi lebih terarah di masa mendatang.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan mengelola sumber daya yang ada dengan baik sampai dengan melakukan pengaturan agar rencana yang sudah ada dapat berjalan sesuai perkiraan.

Dalam menjalankan fungsi pengorganisasian ini, terdiri dari 4 tingkatan. Diantaranya adalah pembagian tugas, menjadi satu pengarahan, ada jenjang organisasi, dan tingkat sentralisasi. Adanya pengorganisasian akan membuat pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Pengarahan

Sebutan fungsi manajemen pengarahan ini diberikan untuk memudahkan proses pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai harapan. Pengarahan biasanya diberikan dari tingkatan atas ke bawah. Arahan ini diberikan untuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang termasuk dalam anggota dari perusahaan atau organisasi.

4. Koordinasi

Koordinasi yang baik dilakukan dengan interaksi yang efektif kepada rekan kerja atau bawahan. Interaksi ini harus terjalin secara harmonis dan semangat kekeluargaan. Dengan demikian, anggota dari perusahaan tersebut bisa menjalankan kerjasama tim dengan baik.

Adanya koordinasi ini ditandai dengan dibentuknya rapat rutin untuk mencari suatu solusi dari permasalahan yang terjadi di perusahaan. Selain itu, fungsi dari koordinasi juga berguna untuk mencapai suatu kesepakatan dengan mudah sesuai impian bersama.

5. Pengendalian

Pengendalian bertujuan untuk memantau proses berjalannya suatu kegiatan. Selain itu, fungsi ini juga berguna untuk memastikan semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Adanya pengendalian berguna untuk membuat perusahaan menjadi lebih berkembang. Hal ini karena pengembangan akan lebih mencegah resiko kerugian yang mungkin terjadi. Setiap tugas akan dipantau secara seksama untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan standar atau tidak.

Selain itu, dari pengendalian ini bisa melihat bagaimana evaluasi kedepannya. Hal ini karena setiap kegiatan yang nantinya akan dilaksanakan akan selalu ada masalah dan hambatan yang akan dihadapi. Dari hasil pemantauan tersebut dapat dianalisis bagaimana cara pemecahan masalah kedepannya.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Setelah mengetahui fungsi-fungsi manajemen, dapat diketahui bahwa manajemen dalam pelaksanaan memuat berbagai unsur cara mengelola bisnis yang baik dan benar. Adapun dari fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan : Jenis ini memiliki kegiatan dengan tujuan menentukan arah perusahaan kedepannya. Setiap keputusan yang diambil akan menjadi landasan strategi yang hendak dibuat. Selanjutnya, dilakukan evaluasi untuk menilai keefektifan rencana tersebut.

2. Pengorganisasian : Jenis manajemen ini dilaksanakan dengan melibatkan banyak orang yang terkait dengan perusahaan. Baik pihak internal maupun eksternal perusahaan.
3. Jenis manajemen untuk penyusunan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan : Ini sudah menjadi tugas dari manajemen perusahaan.
4. Pengarahan : Manajemen perlu mempersiapkan pekerjaannya agar bisa melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan prioritas.
5. Pengawasan : Dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen diperlukan pengawasan untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu dan prosesnya sesuai dengan standar yang ada.
6. Koordinasi : Dilakukan dengan berinteraksi dengan orang yang terlibat dengan perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung.
7. Pelaporan : Bertugas dalam mendokumentasikan semua kemajuan yang diperoleh dari perusahaan yang nantinya bisa dinilai bersama (evaluasi).
8. Penempatan anggaran : Manajemen perusahaan perlu untuk menyusun keuangan dengan baik untuk menilai apakah sudah mencapai target atau tidak.
9. Instruksi : Jenis manajemen ini berguna untuk memberikan perintah atau memandatkan tugas kepada seseorang sesuai dengan keahliannya.
10. Motivasi : Motivasi berguna untuk membuat kinerja pegawai menjadi optimal.

Dari kesimpulan diatas dapat kita ketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen tersebut memiliki peran penting untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam lingkup perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2009:4) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simamora (2007:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

Menurut Handoko (1996:6) Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sementara itu menurut Suwatno (2011:1) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa fungsi yang bisa jadi acuan kerja manajemen sumber daya manusia secara umum, diantaranya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Fungsi ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan jumlah pegawai dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisis jabatan, pemilihan calon pegawai, pembagian kerja, masuk kedalam fungsi ini.

2. Rekrutmen hingga pemberhentian

Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian pegawai secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerja sama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

3. Fungsi Pengupahan

Perencanaan, perhitungan, pembayaran, dan komplain terkait pengupahan, jadi fungsi selanjutnya yang dimiliki manajemen sumber daya manusia. Semua juga wajib diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak atau kesepakatan kerja, terkait lembur, potongan, tunjangan, hingga ke tambahan atau insentif tertentu.

4. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir

Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai sudah berkembang. Diwaktu yang sama, disediakan pula kesepakatan jenjang karir untuk pegawai yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga pegawai bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

5. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari *talent* yang dimiliki. *Talent* adalah aset, *midset* seperti ini akan membuat *talent* sebagai investasi hidup yang dapat memberikan keuntungan yang diharapkan ketika diberikan cukup *effort* dalam pengembangannya.

6. Keselamatan Kerja

Tak hanya menyoal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen sumber daya manusia juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap *talent* yang ada. Perencanaan manajemen risiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.

7. Pengelolaan Hubungan Kerja

Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada diperusahaan, menghormati hak antara *talent* atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan

sebaik-baiknya dengan mempertimbangan hak *talent* yang dimiliki perusahaan.

Dengan ketujuh fungsi yang disebutkan di atas, tujuan dari manajemen sumber daya manusia ini sebenarnya sudah cukup jelas, yaitu :

- Mengembangkan sistem kerja yang dimiliki perusahaan hingga ke titik paling optimal
- Mengembangkan praktek manajemen berkomitmen, yang memandang *talent* sebagai stakeholder dalam perusahaan
- Memastikan ketersediaan kesempatan yang setara untuk semua orang
- Memastikan hak *talent* selalu dihargai dan didapatkan sesuai dengan prosedur
- Menciptakan iklim kerja yang efisien, produktif untuk semua orang, dan mendukung perkembangan individu setiap *talent-talent* yang dimilikinya

Tujuan ini bisa dicapai selama praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan bisa dimanfaatkan secara efisien dan efektif, sesuai dengan keperluan suatu organisasi atau perusahaan dengan mempertimbangkan hak-hak dan kesempatan bagi *talent* yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dalam bidang tertentu,

dan sesuai dengan jabatan yang sedang didudukinya. Sedangkan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Suwanto (2011:22) kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam bidang karir tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada tingkat keahlian tertentu yang secara spesifik yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2011:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Siagian (2006:29) mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama organisasi atau perusahaan dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Sedangkan menurut Wibowo (2010:45) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai professional.

2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Sementara menurut Wibowo (2010:268) untuk mencapai suatu kompetensi tertentu seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas ini biasanya merupakan kombinasi dari dimensi :

1. Sifat-sifat pribadi (*personal attributes*)

Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja, seperti : kejujuran, empati, stamina, semangat kerja, dan lain-lain.

2. Keterampilan (*skil*)

Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti : mengoperasikan mesin pembangkit, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan dan sebagainya.

3. Pengetahuan (*knowledges*)

Dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut atau sifat dan keterampilan secara efektif, seperti : latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah dan lain-lain yang mendukung pekerjaan.

Ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif seperti seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.

2. Pemahaman (*understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu seperti seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*skil*)

Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, seperti standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain yang memberikan nilai).

5. Sikap (*attitude*)

Yaitu perasaan (senang atau tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji yang dirasakan oleh pegawai dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya melakukan aktivitas kerja.

Menurut Suwatno (2011 : 23) ada lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*motive*)

Apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan Tindakan. Apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

2. Sifat / ciri bawaan (*trait*)

Ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri (*self concept*)

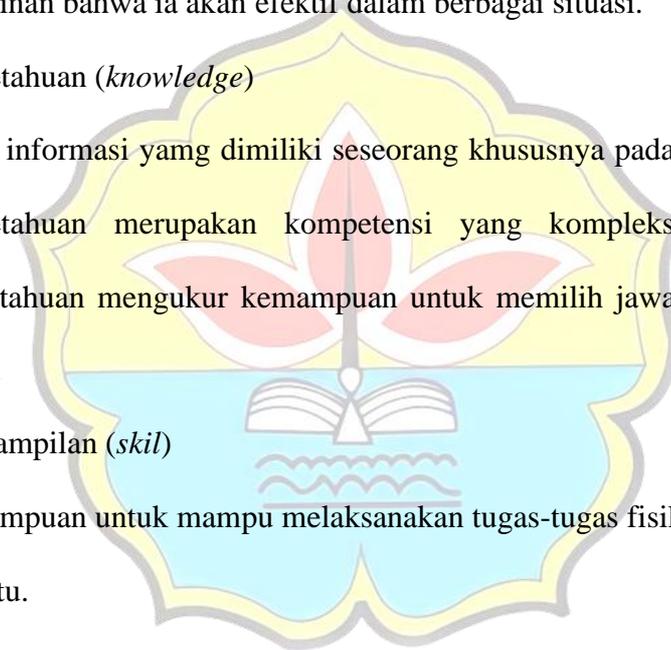
Sikap, nilai atau *selfimage* dari orang-orang seperti : percaya diri, keyakinan bahwa ia akan efektif dalam berbagai situasi.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar.

5. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.



Menurut Wibowo (2010:270) kompetensi dapat klasifikasikan dalam tiga tingkatan, diantaranya yaitu :

1. Kompetensi Inti (*core competence*)

Kompetensi yang harus dimiliki semua orang dalam organisasi secara menyeluruh. Apabila seseorang tidak memiliki kompetensi maka orang tersebut tidak sesuai untuk bekerja dalam organisasi tersebut.

2. Kompetensi Generik (*generic competence*)

Kompetensi yang perlu dimiliki oleh yang mempunyai pekerjaan yang sama. Pendapat lain menanamkan kompetensi ini sebagai kompetensi fungsional.

3. Kompetensi Peran Spesifik (*role-specific competence*)

Kompetensi untuk suatu peran yang unik, spesifik atau tugas khusus yang harus dapat dilakukan.

Menurut Sutrisno (2011:208) alasan digunakannya konsep kompetensi pada beberapa perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar :

- a. Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- b. Perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi pegawai

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, maka perusahaan dapat mengarahkan pada suatu sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan perusahaan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan untuk ditampilkan oleh seorang pegawai.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan saran untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja pegawai.

2.1.4 Kinerja

Secara singkat, pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; atau kemampuan kerja (tentang peralatan).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2001:56) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Suprihanto (2014:33) mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut As'ad (2011:47) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran kualitas, kuantitas, dan pemanfaatan waktu yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti

pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo (2001:76) kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Adapun dimensi serta Indikator untuk menilai kinerja menurut Ranupandojo (2001:352) antara lain :

1. Kualitas kerja, meliputi :
 - a. Ketepatan
 - b. Ketelitian
 - c. Keterampilan
 - d. Kebersihan
2. Kuantitas kerja, meliputi :

- a. Output
 - b. Seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan tambahan
3. Keandalan, meliputi :
- a. Mengikuti Instruksi
 - b. Inisiatif
 - c. Hati-hati
 - d. Kerajinan
4. Sikap, Meliputi :
- a. Sikap terhadap tempat kerja
 - b. Sikap terhadap pegawai lain
 - c. Sikap terhadap pekerjaan
 - d. Kerjasama

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar

6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Faktor-faktor yang terdapat dalam penilaian kinerja menurut Siagian (2009:225) sebagai berikut :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan maksud sebagai berikut :
 - a. Jika penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Jika penilaian negative, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Jika seseorang merasa mendapatkan penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada

informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun yang merugikan pegawai.

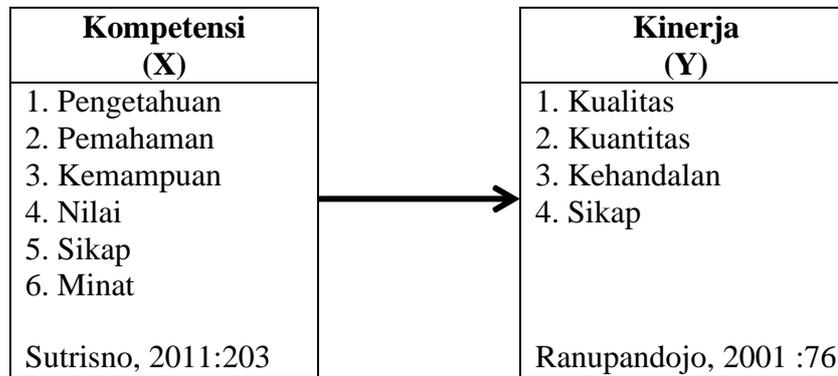
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam bentuk pemberhentian tidak atas permintaannya sendiri.

2.2 Bagan Kerangka Pemikiran

Penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Karena dengan memiliki kompetensi yang tinggi maka seorang pegawai akan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang sangat meningkat hal ini akan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja organisasi sehingga berdampak pada tujuan organisasi atau perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Beberapa faktor yang terkandung dalam kompetensi : pengetahuan, pemahaman, kemampuan nilai, sikap serta minat. (Sutrisno, 2011:204). Sedangkan indikator kinerja meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan serta sikap. (Ranupandojo, 2001:352).

Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dengan menggunakan analisis statistik. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Diduga kompetensi pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam baik dan kinerja tinggi
2. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

2.4 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Metode penelitian kualitatif lebih berdasarkan pada data

yang dapat dihitung untuk menghasilkan kualitatif yang kokoh. (Huseui, 2001:225).

2.4.1 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

yaitu data utama yang diperoleh langsung dari responden yang menjadikan objek penelitian ini dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengumpulan dilakukan dengan cara wawancara pribadi dan melalui kuisisioner yang telah disebar.

b. Data Sekunder

yaitu data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam yang diambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuisisioner.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon pegawai mengenai kompetensi dan kinerja digunakan skala Likert, yang menggunakan 5 pilihan diantaranya :

Tabel 2.1
Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.4.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijato, 2009:34) :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada pimpinan dan staf pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangkitan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

2.4.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengendalian Pembangunan Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam sebanyak 76 orang. Karena jumlah anggota populasi relatif kecil, maka pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan metode sensus, yaitu menentukan seluruh pegawai sebagai sampel.

2.4.4 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang sedang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang

dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan di atas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Setiap yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 76 \\ &= 76 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 76 \\ &= 380 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{76(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 60,8$$

Maka :

76	-	136,8	=	Sangat Rendah
136,9	-	197,6	=	Rendah
197,7	-	258,4	=	Sedang
258,5	-	319,2	=	Tinggi
319,3	-	380	=	Sangat Tinggi

2. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Menurut Supardi (2013:229)

rumus persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompetensi Pegawai

e = Error

Menurut Syekh (2011:95) cara mendapatkan a dan b dari rumus diatas

menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

3. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) serta juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

Menurut Syekh (2011:91) setelah didapat “r”, langkah berikutnya adalah mencari signifikansinya, dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

n = Jumlah data / responden

4. Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang

terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkan garis regresi yang terstimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2 = 1$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

5. Uji Hipotesis

- Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor kompetensi (X) berpengaruh secara persial terhadap variabel terikat kinerja (Y) dengan tingkatan keyakinan $\alpha = 5\%$.

Krikeria keputusan, adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak, H_1 diterima bearti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima, H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

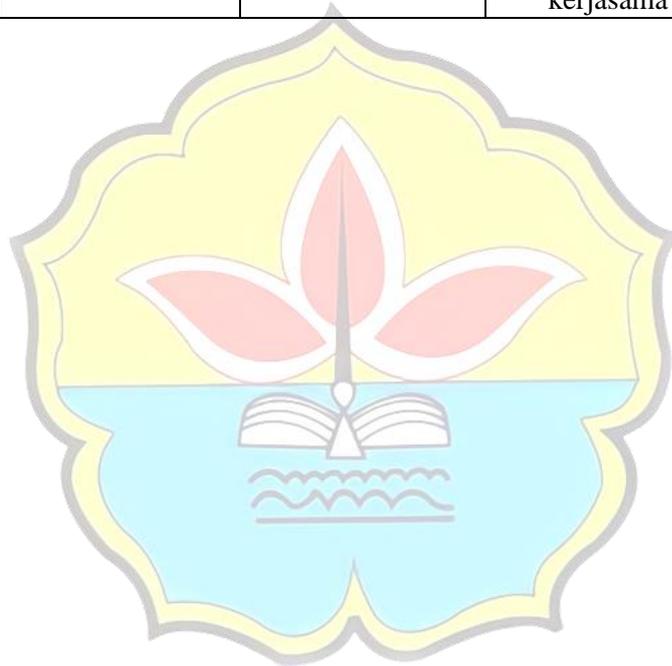
2.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran suatu penelitian dengan melihat tiap-tiap variabel menurut indikator dan ukurannya. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X)	Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2011:203)	1. Pengetahuan	1. Identifikasi belajar 2. Dasar Ilmu Pengetahuan	Ordinal
		2. Pemahaman	3. Pemahaman tugas dan tanggung jawab 4. Evaluasi hasil kerja	
		3. Kemampuan	5. Kemampuan analisis 6. Memilih metode kerja	
		4. Nilai	7. Menghargai pendapat 8. Etos kerja	
		5. Sikap	9. Tanggung jawab 10. Kerjasama	
		6. Minat	11. Pengembangan 12. Keinginan mencapai karir	

Kinerja (Y)	Tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Ranupandojo, 2001:76)	1. Kualitas	1. Sesuai waktu 2. Ketelitian 3. Keterampilan	Ordinal
		2. Kuantitas	4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 5. Kecepatan kerja 6. Jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan	
		3. Kehandalan	7. Sesuai instruksi 8. Inisiatif 9. Kehati-hatian kerja	
		4. Sikap	10. Minimalisir konflik 11. Tanggung jawab 12. Membina kerjasama	



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik

milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (PT.PLN(Persero), 2018).

Tujuan dibentuknya unit Jambi adalah untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kepada pelanggan serta mengantisipasi perkembangan kelistrikan di Provinsi Jambi. Untuk mempercepat proses pembentukan unit bisnis ini, PT. PLN wilayah Jambi terus berbenah dan mengembangkan organisasinya melalui pemekaran unit-unit pelaksana baru. Cabang sei gelam merupakan salah satu cabang yang telah ditetapkan melalui keputusan direksi PT. PLN.

3.2 Visi dan Misi

Visi:

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.3 Makna Logo

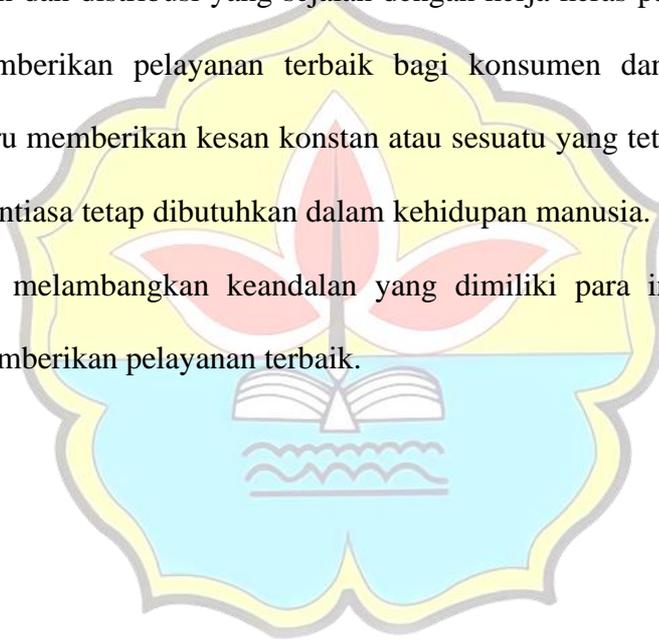
Bentuk, warna dan makna lambang perusahaan yang digunakan adalah sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 031/DIR/76 tanggal 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Berikut adalah arti dari elemen-elemen dasar pada logo PT.PLN (Persero):

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal
Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PLN merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan dan harapan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Warna kuning juga melambangkan sebagai semangat yang menyala-nyala yang dimiliki oleh setiap orang.
2. Petir atau Kilat
Petir atau kilat ini melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh PLN. Selain itu petir pun

dapat diartikan sebagai kerja cepat dan tepat bagi para insan di PLN dalam memberikan solusi terbaik bagi para konsumen dan pelanggannya. Berwarna merah karena melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

3. Tipe Gelombang

Tiga gelombang memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang sejalan dengan kerja keras para insan di PLN guna memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan pelanggannya. Warna biru memberikan kesan konstan atau sesuatu yang tetap, seperti listrik yang senantiasa tetap dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Selain itu, warna biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki para insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Perempuan	5	6,58
2	Laki-Laki	71	93,42
	Total	76	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 76 responden rata-rata pegawai yang menjadi responden merupakan laki-laki, hanya 5 orang responden dari 76 responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dikarenakan pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam memiliki tuntutan pekerjaan yang harus mengandalkan fisik yang kuat dan tidak mengeluhkan lingkungan kerja yang ekstrim sehingga melatarbelakangi seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	20 – 25 tahun	11	14,47
2	26 – 30 tahun	23	30,26
3	30 – 34 tahun	35	46,05
4	> 35 tahun	7	9,21
Total		76	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata usia responden terbanyak pada rentang usia 30 hingga 34 tahun sebesar 46,05 persen atau 35 orang, sedangkan rentang usia responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 35 tahun sebesar 9,21 persen atau 7 orang responden.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase
1	SLTA	16	21,05
2	DI	13	17,11
3	DIII	17	22,37
4	DIV	13	17,11
5	S1	17	22,37
Total		76	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 76 orang responden, pendidikant terakhir responden yang paling banyak yakni pendidikan terakhir DII

dan S1 sebesar 22,37 persen atau 17 orang responden, sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yakni pendidikan terakhir DI dan DIV sebesar 17,11 persen atau 13 orang responden. Pendidikan terakhir kebanyakan responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik merupakan lulusan SLTA dan S1 Jurusan Teknik Mesin.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai lama kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1	1 - 3 tahun	23	30,26
2	4 - 6 tahun	38	50,00
3	7 - 9 tahun	11	14,47
4	≥ 10 tahun	4	5,26
Total		76	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lamanya kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 4 hingga 6 tahun sebanyak 38 orang atau 50 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja ≥ 10 tahun sebanyak 4 orang atau 5,26 persen.

4.2 Analisis Deskriptif

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variable kompetensi dan kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel kompetensi yakni sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan Pengetahuan

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator tujuan dan kemampuan pengetahuan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Tujuan dan Kemampuan Pengetahuan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
1	Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar	0	1	15	38	22	309	Tinggi
2	Dasar ilmu tentang pekerjaan yang dimiliki	0	0	10	37	29	323	Sangat Tinggi
Jumlah							632	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							316	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi pada indikator tujuan dan kemampuan pengetahuan dengan skor sebesar 316 sehingga termasuk kategori tinggi.

b. Pemahaman

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator pemahaman di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
3	Pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab	0	0	12	37	27	319	Tinggi
4	Pelaksanaan evaluasi hasil kerja selama ini	0	0	13	34	29	320	Sangat Tinggi
Jumlah							639	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							319,5	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam pada indikator pemahaman dengan skor sebesar 319,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Kemampuan

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator kemampuan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
5	Kemampuan analisis yang dimiliki	0	0	13	38	25	316	Tinggi
6	Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien	0	0	10	38	28	322	Sangat Tinggi
Jumlah							638	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							319	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi pada indikator kemampuan dengan skor sebesar 319 sehingga termasuk kategori tinggi.

d. Nilai

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPPK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator nilai di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Nilai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
7	Menghargai pendapat rekan kerja	0	0	17	34	25	312	Tinggi
8	Tingkat etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	12	35	29	321	Sangat Tinggi
Jumlah							633	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							316,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi pada indikator nilai dengan skor sebesar 316,5 sehingga termasuk kategori tinggi.

e. Sikap

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator sikap di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Sikap

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	CS	S	SS		
9	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	10	40	26	320	Sangat Tinggi
10	Kemampuan mengembangkan sikap kerjasama di tempat kerja	0	0	10	46	20	314	Tinggi
Jumlah							634	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							317	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam pada indikator sikap dengan skor sebesar 317 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

f. Minat

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kompetensi untuk indikator minat di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Minat

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
11	Minat untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja	0	0	8	33	35	331	Sangat Tinggi
12	Tingkat keinginan untuk mencapai karir yang tinggi	0	0	18	34	24	310	Tinggi
Jumlah							641	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							320,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel kompetensi pada indikator minat dengan skor sebesar 320,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

g. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Rekapitulasi mengenai kompetensi pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar	309	Tinggi
2	Dasar ilmu tentang pekerjaan yang dimiliki	323	Sangat Tinggi
3	Pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab	319	Tinggi
4	Pelaksanaan evaluasi hasil kerja selama ini	320	Sangat Tinggi
5	Kemampuan analisis yang dimiliki	316	Tinggi
6	Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien	322	Sangat Tinggi
7	Menghargai pendapat rekan kerja	312	Tinggi
8	Tingkat etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	321	Sangat Tinggi
9	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	320	Sangat Tinggi
10	Kemampuan mengembangkan sikap kerjasama di tempat kerja	314	Tinggi
11	Minat untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja	331	Sangat Tinggi
12	Tingkat keinginan untuk mencapai karir yang tinggi	310	Tinggi
Jumlah		3.817	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		318,08	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kompetensi adalah 318,08. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dalam kategori tinggi. Diantara 12 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan minat untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja skor 331. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dengan skor 309.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kinerja pegawai untuk indikator kualitas kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	0	1	12	39	24	314	Tinggi
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	9	35	32	327	Sangat Tinggi
3	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	12	35	29	321	Sangat Tinggi
Jumlah							962	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							320,67	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kualitas kerja sebesar 320,67 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Kuantitas Kerja

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPPK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kinerja pegawai untuk indikator kuantitas kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	CS	S	SS	Skor	
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	0	0	10	40	26	320	Sangat Tinggi
5	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	9	42	25	320	Sangat Tinggi
6	Banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan	0	0	15	39	22	311	Tinggi
Jumlah							951	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							317	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kuantitas kerja sebesar 317 sehingga termasuk kategori tinggi.

c. Kehandalan

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kinerja pegawai untuk indikator kehandalan di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kehandalan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	0	0	15	36	25	314	Tinggi
8	Kemampuan mengembangkan inisiatif dalam bekerja	0	0	11	38	27	320	Sangat Tinggi
9	Kehati-hatian dalam bekerja	0	0	15	32	29	318	Tinggi
Jumlah							952	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							317,33	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kehandalan sebesar 317,33 sehingga termasuk kategori tinggi.

d. Sikap

Hasil tanggapan dari 76 responden di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam mengenai kinerja pegawai untuk indikator sikap di tempat kerja pada tabel berikut ini:

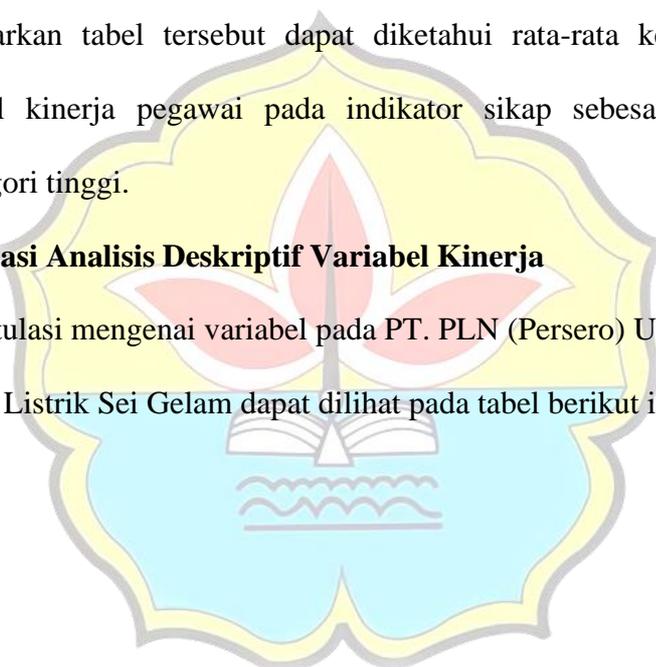
Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Sikap

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
10	Kemampuan meminimalisir konflik dengan rekan kerja	0	0	13	40	23	314	Tinggi
11	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	17	30	29	316	Tinggi
12	Kemampuan membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja	0	0	14	34	28	318	Tinggi
Jumlah							948	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							316	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator sikap sebesar 316 sehingga termasuk kategori tinggi.

e. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Rekapitulasi mengenai variabel pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.16
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	314	Tinggi
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	327	Sangat Tinggi
3	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	321	Sangat Tinggi
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	320	Sangat Tinggi
5	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	320	Sangat Tinggi
6	Banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan	311	Tinggi
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	314	Tinggi
8	Kemampuan mengembangkan inisiatif dalam bekerja	320	Sangat Tinggi
9	Kehati-hatian dalam bekerja	318	Tinggi
10	Kemampuan meminimalisir konflik dengan rekan kerja	314	Tinggi
11	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	316	Tinggi
12	Kemampuan membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja	318	Tinggi
Jumlah		3.813	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		317,75	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 317,75. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dalam kategori tinggi. Diantara 12 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 327. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan dengan skor 311.

4.2.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	29,910	5,463	
	Kompetensi	,403	,108	,397

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 29,910 + 0,403 X$$

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar 29,910. Hal ini berarti jika semua variabel independent (kompetensi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 29,910. Kemudian diperoleh koefisien variabel kompetensi (X) sebesar 0,403, nilai koefisien variabel kompetensi bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kompetensi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,403.

4.2.4 Hasil Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t*

dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	29,910	5,463		5,475	,000
Kompetensi	,403	,108	,397	3,719	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel kompetensi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2.5 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (kompetensi) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 ^a	,157	,146	3,42913

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh korelasi r sebesar 0,397 atau 39,7% dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,146 atau 14,6%. Hal ini berarti variabel independent (kompetensi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 14,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti kompensasi, disiplin, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Deskriptif Kompetensi dan Kinerja Pegawai

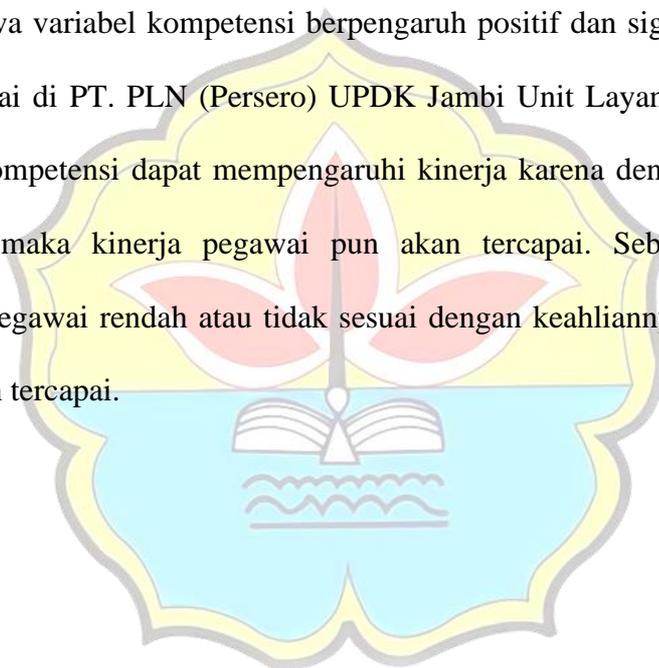
Kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) UPPK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam termasuk kategori sangat tinggi. Kompetensi tertinggi dapat dilihat dari tingkat etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan minat untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja, sedangkan kompetensi yang cukup rendah yakni pada tingkat keinginan untuk mencapai karir yang tinggi.

Untuk kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPPK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam termasuk kategori tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi terlihat pada tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan

kinerja yang cukup rendah terlihat pada kemampuan pegawai untuk meminimalisir konflik dengan rekan kerja.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam. Dapat diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam. kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

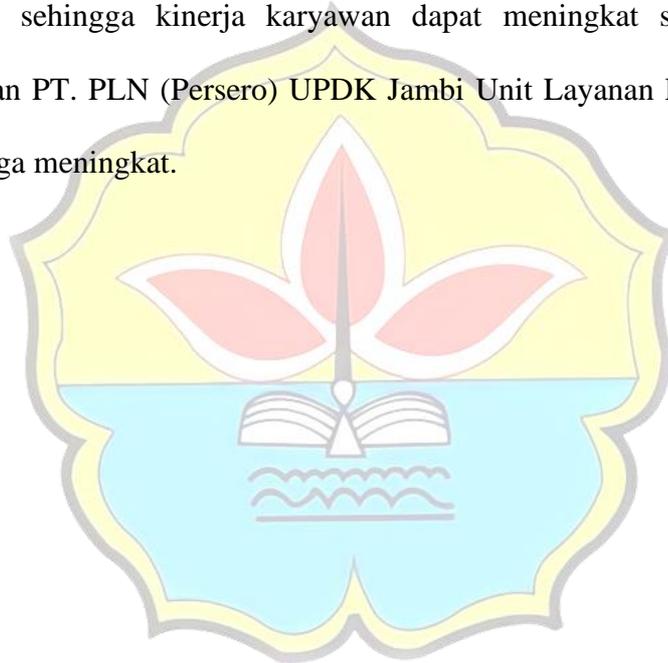
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam ditunjukkan termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 3.817 dan rata-rata keseluruhan 318,08. Kemudian kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam termasuk kategori tinggi dikarenakan jumlah skor 3.813 dan rata-rata keseluruhan 317,75.
2. Adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil pada uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh korelasi r sebesar 0,397 atau 39,7% dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,146 atau 14,6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan untuk dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai karir yang tinggi juga diharapkan untuk perusahaan dapat mendukung hal tersebut sehingga terus ditingkatkan.
2. Diharapkan permasalahan untuk meminimalisir konflik dengan rekan kerja dapat lebih cepat ditingkatkan agar permasalahan antar rekan kerja dapat dikurangi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sehingga kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam juga meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathoni, Ahmad. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Handoko, T.Hani. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Riset*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Albert. 2009. *Belajar Mudah SPSS*. Jakarta: PT. Buku Kita.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moherino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rangkuti, Freddy. 2001. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Ghalia.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Subekhi, Ahmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi*. Jakarta: Gaung Pesada Press.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba.



SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Pegawai/ti
PT PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam
Di
Jambi

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana (S1) ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu Pegawai/ti PT PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Yuris Aditya Pratama
NIM 1900861201208
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam”**

Para responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapatnya masing-masing (bukan menurut pandangan umum), agar sesuai dengan tujuan penyelesaian tugas akhir ini. Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian kinerja atas pekerjaan bapak/ibu sekalian.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Jambi, April 2023
Hormat Saya,

(YURIS ADITYA PRATAMA)

DAFTAR PERTANYAAN

A. Karakteristik Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 20 – 25 Tahun 30 – 34 Tahun
 26 – 30 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SLTA D IV
 D I S1
 D III
5. Lamanya Bekerja : 1 – 3 Tahun 7 – 9 Tahun
 4 – 6 Tahun ≥ 10 Tahun

Daftar pertanyaan berikut berupa pendapat saudara terhadap kompetensi dan kinerja pegawai/ti pada PT PLN (Persero) UPDK Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Sei Gelam.

Keterangan jawaban :

- Angka 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 Angka 2 : Tidak Setuju (TS)
 Angka 3 : Cukup Setuju (CS)
 Angka 4 : Setuju (S)
 Angka 5 : Sangat Setuju (SS)

B. Kompetensi

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Tujuan dan Kemampuan Pengetahuan						
1	Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar					
2	Dasar ilmu tentang pekerjaan yang dimiliki					
Pemahaman						
3	Pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab					

4	Pelaksanaan evaluasi hasil kerja selama ini					
Kemampuan						
5	Kemampuan analisis yang dimiliki					
6	Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien					
Nilai						
7	Menghargai pendapat rekan kerja					
8	Tingkat etos kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sikap						
9	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Kemampuan mengembangkan sikap kerjasama di tempat kerja					
Minat						
11	Minat untuk terus mengembangkan diri di tempat kerja					
12	Tingkat keinginan untuk mencapai karir yang tinggi					

C. Kinerja

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya					
2	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan					
5	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan					

6	Banyaknya jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan					
Kehandalan						
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan					
8	Kemampuan mengembangkan inisiatif dalam bekerja					
9	Kehati-hatian dalam bekerja					
Sikap						
10	Kemampuan meminimalisir konflik dengan rekan kerja					
11	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Kemampuan membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja					



Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Kompetensi

No Responden	VARIABEL KOMPETENSI (X)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	49
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	56
3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	51
4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
6	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	46
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	55
8	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	50
9	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	49
10	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	44
11	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	44
12	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	51
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	53
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
15	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	45
16	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	56
17	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
18	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	51
19	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	52
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
21	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	46
22	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	46
23	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	50
24	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	56
25	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	49
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	56
27	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	49
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	56
29	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	54
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	53
31	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
32	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	48
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
34	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	51
35	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	48
36	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	44
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	45
38	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	52
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50

41	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	46
42	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	57
43	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	54
44	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	50
45	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	52
46	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	45
48	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	47
49	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	51
50	2	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	46
51	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	49
52	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	47
53	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	48
54	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	43
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	53
56	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	50
57	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	50
59	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
60	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	53
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	46
62	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	48
63	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
64	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	53
65	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	50
66	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	49
67	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	49
68	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	4	48
69	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	47
70	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	47
71	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	48
72	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	48
73	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	51
74	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	51
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	48
76	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	49

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No Responden	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	52
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	50
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	47
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
6	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	52
7	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	51
8	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	53
9	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	56
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	54
11	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	55
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55
13	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	54
14	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	54
15	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	50
16	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	54
17	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	51
18	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	52
19	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	54
20	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	53
21	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	51
22	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	54
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	55
24	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	51
25	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	49
26	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	50
27	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	52
28	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	44
29	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	44
30	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	50
31	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	52
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	48
33	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	51
34	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	50
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
36	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	47
37	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	53
38	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	56
40	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	55

41	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	52
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
43	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	53
44	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	52
45	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	53
46	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	52
47	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	52
48	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	54
49	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
50	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
51	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
52	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	53
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	54
54	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	50
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	50
57	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
58	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	53
59	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	56
60	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	48
61	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	45
62	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	52
63	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
64	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55
65	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	49
66	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	4	48
67	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	47
68	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	47
69	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	48
70	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	48
71	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	51
72	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	51
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	48
74	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	49
75	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	46
76	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	51

Lampiran 4. Hasil Output SPSS Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	29,910	5,463	
	Kompetensi	,403	,108	,397



Lampiran 5. Hasil Output SPSS Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	29,910	5,463		5,475	,000
	Kompetensi	,403	,108	,397	3,719	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Lampiran 6. Hasil Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,397 ^a	,157	,146	3,42913

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

