

PENGARUH KOMPETENSI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLN SUB ULP BETUN

The Effect Of Competence And Teamwork On Employee Performance At Pln Sub Ulp Betun

Oktaviana Luruk^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} oktavianaluruk27@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun baik secara persial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum melakukan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun, dan variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PLN Sub ULP Betun. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun.

Kata Kunci : Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Suatu perusahaan/organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien demi mendapatkan potensi kerja yang baik. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, dimana kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi (Brahmasari, 2009). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

(Mangkunegara, 2016). Rivai dan Sagala (2014), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan mengalami peningkatan maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kemampuan atau kompetensi (Hasibuan, 2005). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2007). Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Selain kompetensi kerjasama tim juga memengaruhi kinerja, sehingga untuk dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu tersebut diperlukan kerja sama tim sehingga kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dapat dikembangkan bersama dan bisa menghasilkan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan dalam bekerja.

Kerja sama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Bachthiar 2004). Kerja sama akan menyatukan kekuatan dan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Semua perusahaan membutuhkan kompetensi dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan yaitu PT. PLN (persero).

PT. PLN (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan dan penyaluran listrik setiap penduduk negara Indonesia. PLN Sub ULP Betun merupakan salah satu unit di Malaka yang bertanggung jawab terhadap pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik. Oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PLN Sub ULP Betun yaitu pak Yohan ditemukan beberapa persoalan terkait kinerja, kompetensi dan kerjasama tim seperti masih adanya keluhan dari pelanggan bahwasanya peningkatan daya maupun pemasangan meteran baru yang diajukan pelanggan diproses dalam waktu yang lama, sehingga pelanggan harus sabar hingga permintaan tersebut diproses. Hal ini menyebabkan kepuasan pelanggan menurun akibat kinerja karyawan yang cukup lambat. Hal lain yang menjadi masalah dan menyebabkan kinerja turun yaitu masalah dalam kerja sama tim, dimana antara sesama tim kerja sering tidak saling mendengar sehingga menyebabkan kinerja karyawan cenderung tidak efisien. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kekompakan dalam bekerja. Tim kerja yang dibutuhkan adalah tim kerja dalam menyelesaikan masalah gangguan listrik (pemadaman listrik) dan tim kerja dalam pemasangan meteran baru.

Kurangnya kekompakan akan menyebabkan setiap pekerjaan yang sudah ditugaskan menjadi lama penyelesaiannya. Jika hal ini dibiarkan maka nilai perusahaan akan menurun karena kinerja karyawan yang menurun. Selain kurangnya kekompakan dalam bekerja, masalah lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu kurangnya kompetensi karyawan yang kurang maksimal. Hal ini dikarenakan dari setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda yaitu karyawan yang bekerja berasal dari tingkat pendidikan SMA, STM dan juga Sarjana. Kompetensi yang dimaksud yaitu ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. PLN ULP Betun sebagai suatu perusahaan atau organisasi yang mengelola dan menyediakan pemasangan meteran baru, harus mempunyai karyawan yang memiliki keahlian yang memadai sehingga bisa mengelola setiap alat (mesin) yang diperlukan dalam pemasangan meteran baru maupun pelayanan jaringan listrik. Pelatihan yang dijalankan PLN SUB ULP Betun yaitu pelatihan jaringan listrik, maka sangat diperlukan peningkatan ketrampilan dan keahlian bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Karena kurangnya ketrampilan dan pengetahuan ini yang menyebabkan keluhan pelanggan. Ini jelas bahwa kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2014) bahwa performance atau kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kinerja akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

Kompetensi

Boyatzis dalam Armstrong (2009), menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Martin (2006) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan karyawan. Kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Elliot dan Dweck (2005) menyatakan bahwa Kamus Webster dan Kamus Bahasa Inggris Oxford mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki karyawan.

Wibowo (2015), menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi aras ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Barbazette (2005), menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada hal-hal yang dilakukan Karyawan, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, kinerjanya efektif, bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang baik untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, yang didefinisikan melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Oleh karena itu, membangun model kompetensi membutuhkan partisipasi dari semua pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kesuksesan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai tiga (3) indikator yaitu ;

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani dan memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja dan memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerjasama Tim

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2008), bahwa kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Stephen dan timothy (2009) menyatakan timwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu disuatu perusahaan atau organisasi.

West (2002), mengemukakan bahwa tim work merupakan kerjasama yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energy, sinergitas, komunikasi dan kesadaran tiap anggota dalam tim. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2010), tim kerja merupakan tim yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim pada penelitian ini menggunakan indikator kerjasama tim yang digunakan Farhan Elang Ibrahim et al., dalam sibarani (2021) yaitu:

- 1. Kerjasama**
- 2. Kepercayaan**
- 3. Kekompakan**

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3. Observasi

Mengadakan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui aktivitas para karyawan di PLN Sub ULP Betun. Lengkap sebagai pengumpul datanya dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

4. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang ada berupa catatan yang berhubungan dengan penelitian dengan cara memotret atau mengabadikan data-data atau variabel yang ada pada obyek penelitian agar data yang dimiliki dapat lebih akurat dengan adanya dokumentasi (Sugiyono, 2012).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1), Karakteristik Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	61.689	8.923		6.913	.000
	Kompetensi	.233	.151	.335	2.222	.000
	Kerjasama Tim	-.537	.152	-.561	-3.530	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 61,689 + 0,233X_1 + 0,537X_2$$

dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Konstanta (a) sebesar 61,689 yang artinya bahwa, apabila Kompetensi (X_1) Kerjasama tim (X_2) bernilai 0, maka nilai kerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,689 satuan.
2. Konstanta (a) sebesar 61,689 yang artinya bahwa, apabila Kompetensi (X_1) Kerjasama tim (X_2) bernilai 0, maka nilai kerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,689 satuan.
3. Koefisien regresi $b_1 = 0,233$ yang berarti bahwa, apabila Kompetensi (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Kerjasama tim tetap maka Kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,233 satuan.
4. Koefisien regresi $b_2 = 0,537$, yang berarti bahwa, apabila Kerjasama tim (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Kompetensi tetap maka Kinerja karyawan (Y) meningkat 0,537 satuan.

Analisis Deskriptif Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi di PLN Sub ULP Betun, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi, walaupun karyawan yang bekerja berasal dari tingkat pendidikan SMA. Menurut Edison dkk (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang berdasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PLN Sub ULP Betun walaupun berasal dari tingkat pendidikan akhir SMA namun dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar karena adanya pelatihan-pelatihan yang dilakukan di perusahaan, namun masih ada keluhan dari warga yang kurang puas dengan hasil yang diberikan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kerjasama tim di PLN Sub ULP Betun, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Menurut Susanti et al., (2021) bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan dari perusahaan untuk bekerjasama sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PLN Sub ULP Betun, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasbiyadi (2018), Elisar & Tanjung (2018), dan Rosalinda (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2010), yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Setiap individu harus memiliki kompetensi karena kompetensi sangat diperlukan dalam bekerja, kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu sangatlah penting karena memiliki kompetensi yang baik akan membawa pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada kompetensi seperti kemampuan, keahlian, dan sikap dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PLN SUB ULP Betun. Karena tingginya kinerja sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasbiyadi (2018), Asep dkk (2017), dan Sembiring (2015), yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy (2009), yang mengatakan bahwa kerjasama tim menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya kerjasama tim antara karyawan maka akan menghasilkan hasil yang bagus bagi perusahaan. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat dalam variabel kerjasama tim seperti kepercayaan, kekompakan, dan kerjasama yang baik dari karyawan PLN Sub ULP Betun maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak positif bagi perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa kompetensi dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasbiyadi (2018) yang menyatakan bahwa, kompetensi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi dan kerjasama tim yang dimiliki karyawan PLN SUB ULP Betun dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan organisasi. kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa kompetensi dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasbiyadi (2018) yang menyatakan bahwa, kompetensi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi dan kerjasama tim yang dimiliki karyawan PLN SUB ULP Betun dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Hasil uji F sedikit berbeda dengan hasil analisis determinasi, dimana kemampuan variabel kompetensi dan kerjasama tim dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, pengalaman kerja, sarana dan prasarana (Mangkunegara 2006). Namun, diperlukan riset lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kompetensi (X1), variabel kerjasama tim (X2), dan kinerja karyawan(Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN Sub ULP Betun
4. Berdasarkan uji F, kompetensi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun, hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompetensi dan kerjasama tim dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PLN Sub ULP Betun
Diharapkan pimpinan PLN Sub ULP Betun tetap mempertahankan tingkat kompetensi dan kerjasama tim karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi dan kerjasama tim serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, dan sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew J. Elliot, Carol S. Dweck. (2005). *Handbook of Competence and Motivation*. New York: A Division of Guilford Publications, Inc.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasi dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Protein prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7 Nomor 1 Februari.
- Barbazette, Jean. 2005. *The Trainer's Journey to Competence: Tools and Assessments, and Models*. San Francisco: Pfeiffer.
- David Jerner, Martin. 2006. *Elementary Science Methods a Constructivist Approach*. New York: Thomson Wadsworth.
- Boyatzis, (Armstrong) 2009. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley. NY. New York.
- Bachtiar, H. 2008. *Manajemen Industri*. Pustaka Ramadhan. Bandung
- Bachtiar, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa, Batam.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58
- Edison, Emron. Yohny, Amwar. Imas Komariah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hermawan, Asep., Rachmatullah, Dan Nandang Suhenra. (2017) Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Banshu plant 3. *Jurnal TrendTech Volume-2/Nomor-2*, 2017
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Siti Mayasari. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Diss. Universitas Medan Area, 2017.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasbiyadi. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Tim Work Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BUMN Di Kota Makasar. Dalam *Jurnal Ekonomi Dam Bisnis*
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIMA Fakultas Ekonomi program studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316-325.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veitzal, Sagala Ella Jauvani, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek, Edisi 3, Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, Dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh (Alih Baasa Angelica) PT. Index Kompleks Gramedia Jakarta
- Rosalinda. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Devisi Human Resources Management Kompesation And Benefits PT Freeport Indonesia). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Suharsaputra, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama
- Sembiring Rahmadhani Riski. 2015. Pengaruh Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Paa Pt. Pangrita Cons Medan. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Stephen P & Timothy. A Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA; Pearson International Edition, Pretince ;Hall.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Alfabeta.
- Susanti, Widyani, A., A & Utami, N. M (2021) Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. Jurnal EMAS, 2(2), 223-234
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Wibowo, Dimas Hendika, and Sunarti Zainul Arifin. "Analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan daya saing UMKM (Studi pada Batik Diajeng Solo)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 29.1 (2015)
- West, M 2002. Kerjasama Yang Efektif. Cetakan Kelima, Penerjemahan; Srikandi waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.