

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN KUPANG

Effect Of Competence On Employee Performance In PDAM Kota Kupang

Melpis Apolos Liwe Piring ^{1,a)} Tarsisius Timuneno ^{2,b)} Ni Putu Nursiani ^{3,c)}

^{1,2,3)} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang

Korespondensi: ^{a)} piringmelpis02@gmail.com ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

^{c)} putunursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Kompetensi merupakan salah satu determinan penting bagi pencapaian kinerja unggul dari seorang karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk: 1) mendeskripsikan kompetensi dan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang dari perspektif karyawan dan 2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 68 orang ini, menggunakan teknik kuisioner sebagai alat utama pengumpulan data, serta ditunjang teknik wawancara, observasi dan pencatatan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif (metode garis kontinum) dan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis deskriptif yang berpijak penilaian para karyawan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kinerja karyawan berada pada level penilaian sangat tinggi atau ideal. Selanjutnya hasil analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM kabupaten Kupang.

Kata Kunci: kompetensi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen SDM disini diarahkan pada upaya mengelola para karyawan organisasi atau perusahaan secara baik dan tepat agar dapat berperan secara efektif dan efisien dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan. .

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam mencapai tujuan atau misinya sangat berhubungan erat peran sumber daya manusia yang dimiliki sebagai pelaku berbagai aktifitas yang ada. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan adalah faktor sentral yang memiliki peranan yang strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk

kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Peran sumber daya manusia atau karyawan secara umum nyata melalui kinerja individunya yang pada gilirannya membentuk kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu Reza (2010) menegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2010).

Salah satu aspek penting yang memungkinkan setiap SDM memberikan kinerja unggul adalah kompetensi. Bahkan kompetensi sering dikaitkan langsung dengan kinerja unggul sebaaimana diungkapkan oleh Wibowo (2010 : 327) bahwa model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk mencapai kinerja unggul dalam posisi, peran dan fungsi yang spesifik. Jadi semakin jelaslah bahwa kompetensi merupakan determinan yang penting untuk membentuk kinerja individu para karyawan, yang pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002: 94). Kompetensi pegawai secara garis besar tercermin melalui pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman.

Potret awal kompetensi karyawan PDAM Kabupaten Kupang ditinjau dari tingkat pendidikan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa lulusan SD/SMP sebanyak 12 orang (5,71%), SMU/SMK sebanyak 159 orang (75,71%) dan lulusan perguruan tinggi (Diploma/S1) sebanyak 39 orang (18,58%). Ini berarti para karyawan lebih didominasi lulusan pendidikan menengah kebawah yang mencapai 81,42% jika dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi. Kondisi ini menggambarkan ketidakseimbangan

kombinasi antara karyawan lulusan perguruan tinggi dengan tamatan pendidikan menengah ke bawah di lingkungan PDAM Kabupaten Kupang. Dimana idealnya karyawan lulusan perguruan tinggi seharusnya lebih mendapatkan prioritas di dalam program rekrutmen.

Tingkat pendidikan seseorang hanyalah sebuah peramal awal mengenai kompetensi seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai peran dan fungsi tertentu untuk mencapai level kinerja yang diharapkan. Namun rendahnya level kompetensi seseorang biasanya meningkat seiring bertambahnya pengalaman kerja serta didukung oleh berbagai program pengembangan yang dirancang seperti pelatihan, *workshop*, seminar, dan rotasi pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan kata lain potensi peningkatan kompetensi karyawan hanya mungkin terwujud ketika setiap organisasi memandang dirinya sebagai organisasi belajar yang memungkinkan setiap individu dapat mengembangkan dirinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau dalam bahasa Inggris "*performance*" didefinisikan oleh Gibson, dkk (1994) sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Dari paparan di atas kinerja karyawan dapat dimaknai pula sebagai hasil dari yang dicapai seorang karyawan sesuai peran dan tugasnya dalam perusahaan sebagai upaya mewujudkan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan Miner (2013:11) menyebut 5 (lima) indikator sebagai tolok ukur, yaitu: 1) kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecerdasan; 2) kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan; 3) penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang; 4) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja; dan 5) kedisiplinan dalam mengerjakan tugas atau bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Di samping itu terdapat berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap tinggi-rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Siagian (2016): kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Sedangkan Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, meliputi:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:86) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Roe (2001) Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Dari pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2012:196), komponen-komponen yang merupakan kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari: 1) pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan, 2) kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya, 3) keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (2011) sebagai berikut: 1) pengetahuan (*knowledge*), 2) pemahaman (*understanding*) 3) kemampuan/keterampilan (*skill*), 4) nilai (*value*), 5) sikap (*attitude*), dan 5) minat (*interest*)

Kerangka Berpikir

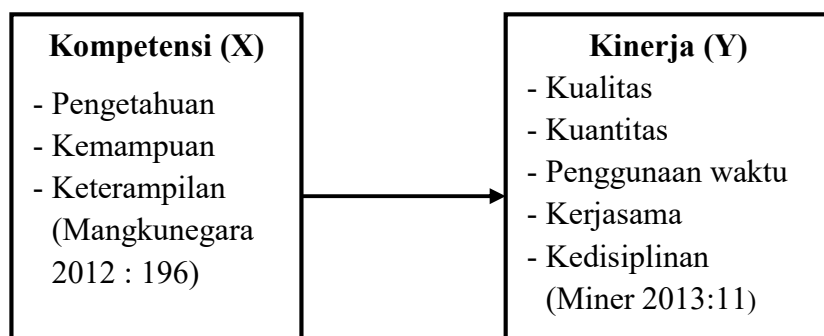
Kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam perusahaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada tiap-tiap karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Indikator penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan (Miner, 2013:11).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kenyataan ini secara teoritis dikemukakan oleh Armstrong (2004: 91) bahwa kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi). Sementara Wibowo (2010) menegaskan tentang hubungan kompetensi dengan kinerja melalui definisinya bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria didiferensiasikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan dan situasi.

Menilik hubungan pengaruh kompetensi dan kinerja, makadapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah kinerja yang dimiliki setiap individu karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkannya. Pandangan teoritis di atas didukung oleh beberapa fakta riset yang dilakukan antara lain oleh Kartika dan Sugiarto (2014), Solehatusya'diah (2017), dan Djaharuddin (2021)) dimana riset-riset tersebut menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masing-masing obyek yang diteliti.

Pengukuran terhadap variabel kompetensi dalam penelitian ini merujuk pada beberapa aspek yaitu: 1) pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan, 2) kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya, 3) keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja (Mangkunegara (2012:196)

Seluruh pemahaman dan ulasan di atas jika digambarkan secara ringkas digambarkan dalam suatu skema sebagaimana tampak pada Gambar 2.1, berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis atau jawaban sementara atas penelitian sebagai berikut: “Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif / timbal balik antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010 : 55). Sejalan dengan itu penelitian ini dimaksudkan mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

Sdangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau disebut pula metode positivistik, yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010 : 13)

Yang menjadi obyek kajian penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang yang beralamat di Jl anggrek No. 14 Kelurahan Oepura Kecamatan Maulafa Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Kabupaten Kupang berjumlah 210

rang. Sedangkan besaran sampel ditetapkan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 orang. Teknik penentuan anggota sampel menggunakan *simple random sampling*.

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan jenis data terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan teknik kusioner serta didukung oleh teknik wawancara terbatas serta teknik observasi dan pencatatan dokumen untuk pengumpulan data sekunder.

Data yang dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis menggunakan dua teknik analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dalam rangka penilaian variabel berdasarkan sikap karyawan responden menggunakan metode garis kontinum dengan bantuan rentang skor untuk menilai capaian item, indikator, dan variabel dan menempatkan pada gradasi penilaian berdasarkan skala likert dengan klasifikasi: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Teknik analisis inferensial menggunakan model regresi linear sederhana dengan uji parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang keadaan masing-masing variabel berdasarkan penilaian responden yang diperoleh dari jawaban atas pertanyaan kuesioner yang diberikan. Rangkuman jawaban responden kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kontinum. Hasil perhitungan capaian item, indikator, dan variabel kemudian dibandingkan dengan kriteria penilaian yang tersaji pada berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Skor dan Kriteria Penilaian Capaian Variabel

| No | Klasifikasi Skor Capaian | Kriteria Penilaian |
|----|--------------------------|--------------------|
| 1. | 20 % - 35,99 % | Sangat Rendah |
| 2. | 36 % - 51,99 % | Rendah |
| 3. | 52 % - 67,99 % | Sedang |
| 4. | 68 % - 83,99 % | Tinggi |
| 5. | 84 % - 100 % | Sangat Tinggi. |

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

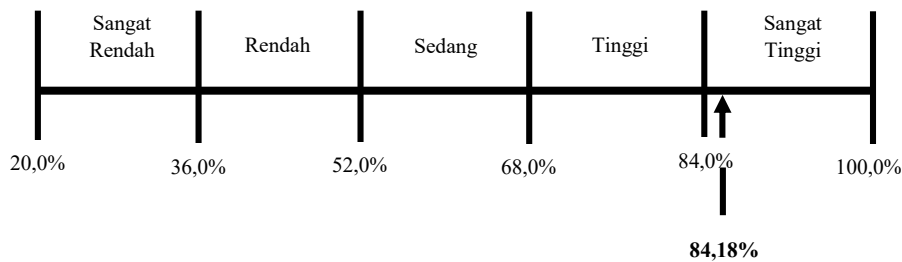
Variabel kompetensi dengan indikator pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, selanjutnya dijabarkan ke dalam 9 item pernyataan. Frekwensi jawaban responden tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Desriptif Variabel Kompetensi (X)

| No | Item Pertanyaa / Indikator | Frekwensi Jawaban Responden | | | | | Capaian | | Kriteria Penilaian |
|----|--------------------------------------|-----------------------------|----|----|---|---|---------------|--------------|----------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | $\Sigma(fxs)$ | % | |
| | Pengetahuan | | | | | | 843 | 82,65 | Tinggi |
| 1. | Pengetahuan ttg pekerjaan | 18 | 39 | 9 | 2 | 0 | 277 | 81,47 | Tinggi |
| 2. | Memahami prosedur kerja | 23 | 39 | 6 | 0 | 0 | 289 | 85,00 | Sangat Tinggi |
| 3. | Memahami aturan perusahaan | 15 | 43 | 10 | 0 | 0 | 277 | 81,47 | Tinggi |
| | Kemampuan | | | | | | 852 | 83,53 | Tinggi |
| 4. | Mampu mengambil keputusan | 26 | 36 | 5 | 1 | 0 | 291 | 85,58 | Sangat Tinggi |
| 5. | Mampu memecahkan masalah | 24 | 35 | 6 | 3 | 0 | 284 | 83,52 | Tinggi |
| 6. | Mampu berkomunikasi | 16 | 44 | 5 | 3 | 0 | 277 | 81,47 | Tinggi |
| | Keterampilan | | | | | | 881 | 86,37 | Sangat Tinggi |
| 7. | Terampil dalam bekerja. | 31 | 31 | 4 | 2 | 0 | 295 | 86,76 | Sangat Tinggi |
| 8. | Minimalisir kesalahan teknis d | 32 | 27 | 9 | 0 | 0 | 295 | 86,76 | Sangat tinggi |
| 9. | Penggunaan waktu sec. efektif | 31 | 26 | 10 | 1 | 0 | 291 | 85,58 | Sangat Tinggi |
| | Variabel Kinerja Karyawan (X) | | | | | | 2.576 | 84,18 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari gambaran Tabel 2 di atas tampak indikator dengan nilai capaian terendah adalah pengetahuan yakni sebesar 843 (82,65%) dan berada pada kriteria penilaian tinggi. Sedangkan indikator dengan nilai capaian tertinggi adalah keterampilan yakni sebesar 881 atau 86,37% dan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Sehingga nilai capaian untuk variabel Kompetensi (X) sebagai penjumlahan dari capaian semua item atau indikator adalah sebesar 2.576 atau 84,18% dan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Capaian variabel tersebut jika digambarkan dalam suatu garis kontinum tampak sebagai berikut:



Gambar 2
Garis kontinum variabel kompetensi (X)

Hasil deskripsi di atas tersebut memberikan bukti bahwa PDAM Kabupaten Kupang sudah memiliki karyawan yang secara umum memiliki level kompetensi yang sangat diandalkan untuk menunjang strategi organisasi dalam mewujudkan visi misinya, sekaligus mengisyaratkan sangat tingginya kesiapan SDM yang dimiliki dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang menjadi pelanggannya.

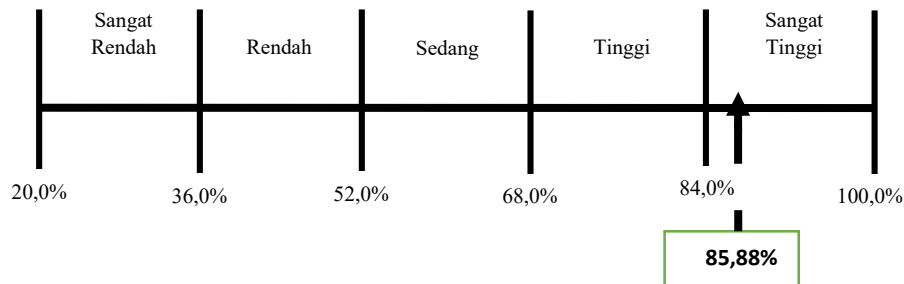
Selanjutnya deskripsi tentang variabel kinerja karyawan (Y) merujuk pada lima indikator, yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama, dan kedisiplinan. Setiap indikator tersebut dijabarkan ke dalam 2 item pertanyaan sehingga secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 10 item pertanyaan. Frekwensi jawaban responden terhadap setiap pertanyaan sangat bervariasi sehingga memengaruhi capaian item, indikator dan variabel sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

| No | Item /Indikator | Frekwensi Jawaban Responden (fxs) | | | | | Capaian | | Kriteria Penilaian |
|----|---|-----------------------------------|----|----|---|---|--------------|--------------|----------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Σ | % | |
| | Kualitas | | | | | | 598 | 87,94 | Sangat Tinggi |
| 1. | Ketelitian | 34 | 31 | 3 | 0 | 0 | 303 | 89,11 | Sangat Tinggi |
| 2. | Pemenuhan standar kualitas hasil | 29 | 35 | 2 | 2 | 0 | 295 | 86,76 | Sangat Tinggi |
| | Kuantitas | | | | | | 586 | 86,17 | Sangat Tinggi |
| 3. | Jumlah item pekerjaan yang dapat diselesaikan | 26 | 35 | 6 | 1 | 0 | 290 | 85,29 | Sangat Tinggi |
| 4. | Pemenuhan target hasil kerja | 27 | 38 | 3 | 0 | 0 | 296 | 87,05 | Sangat Tinggi |
| | Penggunaan Waktu | | | | | | 575 | 84,55 | Sangat Tinggi |
| 5. | Tidak mengulur-ulur waktu dalam bekerja | 18 | 44 | 4 | 2 | 0 | 282 | 82,94 | Tinggi |
| 6. | Efektifitas penggunaan waktu | 35 | 22 | 8 | 3 | 0 | 293 | 86,17 | Sangat Tinggi |
| | Kerjasama | | | | | | 591 | 84,26 | Sangat Tinggi |
| 7. | Kerja sama dengan atasan | 34 | 24 | 10 | 0 | 0 | 296 | 87,05 | Sangat Tinggi |
| 8. | Kerja sama dengan rekan kerja | 27 | 37 | 4 | 0 | 0 | 295 | 86,76 | Tinggi |
| | Kedisiplinan | | | | | | 588 | 86,47 | Sangat Tinggi |
| 9. | Masuk dan pulang kantor tepat waktu | 22 | 39 | 7 | 0 | 0 | 293 | 86,17 | Sangat Tinggi |
| 10 | Mematuhi semua aturan dan prosedur kerja | 36 | 21 | 9 | 2 | 0 | 295 | 86,76 | Sangat Tinggi |
| | Variabel Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | 2.938 | 85,88 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari Tabel 3 di atas tampak bahwa nilai capaian untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebagai penjumlahan dari capaian semua item atau indikator adalah sebesar 2.938 atau 85,88% dan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Capaian variabel tersebut jika digambarkan dalam suatu garis kontinum tampak sebagai berikut:



Gambar 3
Garis Kontinum Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas skor total variabel kinerja karyawan (Y) berada pada rentang skor 84,0% - 100,0%, sehingga berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Dengan demikian maka capaian variabel kinerja karyawan dalam perspektif para responden telah berada pada gradasi penilaian yang optimal atau ideal.

Gambaran sangat tingginya kinerja dalam perspektif karyawan yang bersumber dari penilaian terhadap diri sendiri (*self assessment*), walaupun cenderung subyektif namun menunjukkan para karyawan memandang bahwa kinerja yang diberikan dari aspek kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerja sama dan kedisiplinan sudah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan dari peran dan tanggung jawab masing-masing. Meskipun untuk itu masih diperlukan kombinasi penilaian dari sumber yang lain seperti penilaian atasan, rekan kerja dan penilaian pelanggan untuk mendapatkan gambaran kinerja yang lebih obyektif.

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh satu variabel independen (X) secara individual terhadap variabel dependen (Y). Dimana dalam penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak berupa SPSS versi 22 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.169 | 3.157 | | 4.171 | .000 |
| | Kompetensi | .789 | .084 | .756 | 9.388 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* dari Data primer diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh formula regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,169 + 0.789X$$

Nilai yang diperoleh pada persamaan di atas dapat memberikan makna sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 13,169 bermakna jika variabel kompetensi dianggap konstan atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan adalah sebesar 13,169 satuan,
- b. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel kompetensi sebesar 0,789 bermakna apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,789 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan bersifat positif atau searah (linear).

Uji Hipotesis

Pada dasarnya uji statistik t (uji parsial) digunakan untuk membuktikan ada – tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sehubungan dengan itu maka dilakukan uji terhadap hipotesis penelitian ini yang berbunyi “diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang”

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS sebagaimana tampak pada Tabel 4, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah – langkah sebagai berikut:

a. Menetapkan hipotesis statistik:

Hipotesis penelitian sebelumnya diturunkan ke dalam hipotesis statistic sebagai berikut:

H₀ : Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten kupang.

H_a : Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten kupang.

b. Menentukan t_{hitung} dan signifikansi (p -value)

Dari tabel *coefficients* (Tabel 4) diketahui t_{hitung} sebesar 9,388 dan signifikansi (p) sebesar 0,000

c. Menentukan t_{tabel}

Besarnya nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 68 - 2 = 66$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan pengujian dua arah, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,997.

d. Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi (p) $> \alpha$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi (p) $< \alpha$, maka H₀ di terima H_a ditolak

e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan aplha.

Nilai t_{hitung} sebesar 9,388 lebih besar dari t_{tabel} sebesar -2,048 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Jadi

f. Kesimpulan

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten kupang.

Hasil uji hipotesis tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang. Adanya pengaruh yang signifikan dari hasil uji tersebut menandakan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki para karyawan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja yang dicapai para karyawan. Dengan kata lain salah satu penyebab sangat tingginya kinerja individual para karyawan selama ini adalah karena tingginya kompetensi yang dimiliki.

.Temuan hasil di atas sejalan dengan pandangan Wibowo (2010:325) bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria didiferensiasikan terhadap kinerja unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan dan situasi.

Bukti dari hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil riset sebelumnya, antara lain yang dilakukan oleh Kartika dan Sugiarto (2014), Solehatusya'diah (2017), dan Djaharuddin (2021) dimana ketiganya menemukan bukti yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinan dapat dianalisis melalui uji koefisien determinan dengan menghitung *adjusted R²*. Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi nilai dari variabel dependen.

Adapun hasil analisis koefisien determinan (R^2) dapat dilihat pada tampilan tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinan (*R square*)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .756 ^a | .572 | .565 | 2.296 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: *Output SPSS* dari Data primer diolah (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,572 atau 57,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57,2%, sedangkan sisanya yang 40,28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena nilai koefisien determinan sebesar 0,572 semakin menjauh dari 0 (nol) dan cenderung mendekati 1 (satu) maka dapat dijelaskan pula bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan relatif kuat.

Meskipun hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam menerangkan (memengaruhi) variabel kinerja karyawan relatif kuat, akan tetapi harus diakui pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak (100%). Artinya masih terdapat faktor lain yang ikut memengaruhi kinerja karyawan pada

obyek. Secara teoritis faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja karyawan pada obyek, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Siagian, 2016), Namun diperlukan beberapa riset lanjutan untuk membuktikan ada-tidaknya pengaruh faktor-faktor dimaksud.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk pada tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan pokok sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif yang berlandaskan persepsi dan penilaian para responden, variabel kompetensi dan kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi, dimana kompetensi yang dimiliki para karyawan serta kinerja yang individual yang ditampilkan sudah berada dalam kondisi yang ideal dalam menunjang oprasionalisasi perusahaan.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang, dimana tinggi rendahnya kompetensi secara langsung memberikan efek yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya kinerja para karyawan.

Rekomendasi

1. Manajemen PDAM Kabupaten Kupang hendaknya memberikan perhatian khusus bagi upaya peningkatan aspek-aspek kompetensi berupa pengetahuan dan kemampuan yang masih berada pada gradasi penilaian tinggi, sehingga lebih menunjang peningkatan kinerja di masa mendatang.
2. Perbaikan terhadap aspek kinerja lebih difokuskan pada penggunaan waktu dan kerja sama yang belum optimal sehingga semakin lebih ditingkatkan untuk menunjang optimalisasi kinerja individu para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Cholisshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang

- Rangkasbitung. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 31-46.
- Djharuddin, D., 2021. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, YUME Journal of Management, Volume 4 Nomor 2 – 2021 STIE AMKOP Makassar.
- Ghozali, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H. 1994. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, struktur dan Proses, Jakarta, Erlangga
- Kartika, L. N. dan Sugiarto, A, 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran Jurnal Ekonomi dan Bisnis - Universitas Kristen Satya Wacana, Volume XVII - Nomor 1 April 2014
- Mangkunegara, A.A.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miner Jhon. B., 2013. Human Resources Management: The Strategic Perspective, Harper Collins College Publisher
- Noe, Hollenback, Gerhart, Wright, 2003. *Human Resource Management Gaining Competitive Advantage*, 4th Edition. USA: McGraw – Hil
- Pandie, C. R., Fanggalda, R. E., & Fanggalda, R. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan Di Dutalia Supermarket. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 2(2-Jun), 95-102.
- Prawirasentono, S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, Yogyakarta, BPFE
- Reza, Regina, A. 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, *skripsix (undip.ac.id)*
- Siagian, Sondang, 2016, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sholehatusya'diah, 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, eJurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 2, 2017
- Spencer, Lyle M & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley&Sons Inc
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja Jakarta, Rajawali Pers.
- Zwell, Micahel. 2008. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc