

# PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PELAIHARI

Siti Fatimah

Harlie

Hairul

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 18.31.0588

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 110604501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, Kalimantan Selatan Indonesia 1119056501

Email : [fatimahsit29@gmail.com](mailto:fatimahsit29@gmail.com)

Tlp : 0831 5912 6022

## ABSTRAK

**Siti Fatimah. 2022. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pelaihari. Pembimbing I : H.M. Harlie, Pembimbing II Dwi Wahyu Artiningsih.**

Saat ini PT. Telkom Pelaihari sebagai salah satu perusahaan komunikasi yang kegiatan usahanya adalah melayani pemasangan telpon, wifi ataupun perlengkapan komunikasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pelaihari

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Pelaihari yang berjumlah 32 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* sensus, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan kompetensi terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari. Hal ini ditunjukkan melalui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  atau jika dilihat dari nilai  $sig$  sebesar  $0.000 < 0.05$ . Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 88.5%.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja

## ABSTRACT

*Siti Fatimah. 2022. Effect of Competence on Employee Performance of PT Telkom Pelaihari. Supervisor I : H.M. Harlie, Advisor II Dwi Wahyu Artiningsih.*

*Currently PT. Telkom Pelaihari as a communication company whose business activity is to provide telephone, wifi or other communication equipment. This study aims to determine and prove the effect of competence on the performance of employees of PT Telkom Pelaihari*

*This type of research is quantitative. The research instrument in this study was a questionnaire/questionnaire. The population in this study were all employees of PT. Telkom Pelaihari totaling 32 people. The sampling method used census sampling technique, the sample in this study were 32 employees. Analysis of the data used is simple linear regression.*

*Based on the results of the analysis conducted, it can be concluded that competence is proven to affect the performance of employees at PT. Telkom Pelaihari. This is indicated by the  $t$ -count value which is greater than  $t$ -table, namely  $15.207 > 2.042$  or if viewed from the  $sig$  value of  $0.000 < 0.05$ . The magnitude of the influence of competence on employee performance is 88.5%.*

*Keywords: Competence, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Bagi perusahaan karena tanpa adanya pegawai aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dengan adanya imbal balik yang baik antara pimpinan perusahaan dengan pegawai produktifitas kerja karyawan akan semakin meningkat, pegawai merasa dihargai yang secara tidak langsung karyawan akan bekerja sepenuh hati dengan memaksimalkan potensi yang dimilikinya, dengan jangka panjang tujuan perusahaan dapat dicapai

PT. Telkom Pelaihari dipengaruhi oleh faktor pelatihan ataupun dari dalam diri karyawannya itu sendiri sehingga akan berdampak pada pelayanan ataupun pada target perusahaan, walaupun masih memungkinkan banyak faktor lain yang juga berperan dalam hal tersebut, hal ini dapat terlihat seperti :

1. Adanya karyawan yang kurang ramah terhadap pelanggan yang datang, karyawan dianggap kurang memberikan pelayanan yang baik kepada konsumennya.
2. Adanya karyawan yang dianggap kurang profesional, hal ini dikarenakan proses penerimaan pegawai yang kurang seleksi, sehingga orang yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Misalnya karyawan tidak mempunyai dasar dalam bidang pemasaran tidak dapat melayani pelanggan (konsumen) dengan baik, kurang jelas dalam memberikan informasi pada Pelanggan (konsumen) ataupun tidak mempunyai teknik menarik konsumen.
3. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada saat diterima menjadi karyawan tidak semuanya dapat berjalan mulus, masih cukup banyak karyawan yang kurang memahami pekerjaan sesuai dengan beban kerja masing-masing jabatan.

Beranjak dari temuan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pelaihari

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pelaihari?

### **Hipotesis Penelitian**

Ha : Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja PT. Telkom Pelaihari

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pelaihari

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Pelaihari, yang beralamat di Jl. Gagas Barata No. 58 Pelaihari Kabupaten Tanah Laut..

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuannya adalah menentukan apakah generalisasi-generalisasi prediktif dari teori tertentu yang diselidiki kebenarannya. Jadi yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah pengolahan data yang didapatkan saat penelitian diolah menggunakan rumus atau perhitungan statistik..

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### 1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Pelaihari yang berjumlah 32 orang

#### 2) Sampel

Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* sensus, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan

### **Teknik Analisis Data**

#### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 2) Uji Asumsi Klasik

#### 3) Analisis Data/Estimasi Regresi

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat dan sekaligus menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependent (Y) digunakan model analisis regresi linier sederhana dengan model persamaan:

$$Y: a + bX$$

Dimana:

Y: Kinerja

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

X: Kompetensi

#### 4) Uji Hipotesis

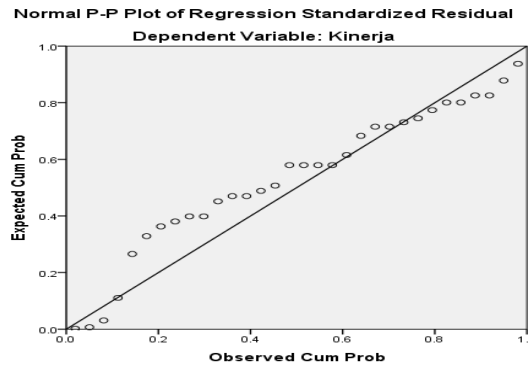
5) Koefisien Determinasi

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

1). Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari mendeteksi atau melihat langsung plot sebaran data uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan plot normal. Hasil ujinya dapat dilihat berikut ini:



Gambar 4.1 Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah 2022

Uji normalitas dengan grafik secara visual memperlihatkan data yang normal, akan tetapi terdapat kemungkinan secara statistik terjadi hal yang sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik akan dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov (K-S)* dengan menggunakan taraf signifikan  $> 5\%$  atau  $0.05$ . Interpretasinya adalah jika nilainya di atas  $0.05$  maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan jika di bawah  $0.05$  maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

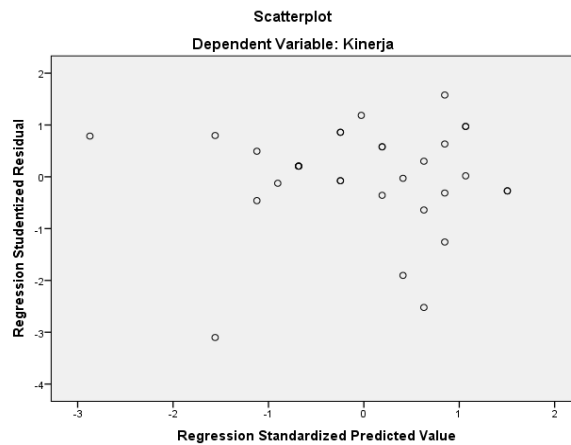
		Kompetensi	Kinerja
N		32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	43.1250	25.8125
	Std. Deviation	4.57024	3.15653
	Absolute	.110	.115
Most Extreme Differences	Positive	.081	.092
	Negative	-.110	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.624	.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831	.788

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar variabel kompetensi (X) sebesar 0.831, variabel kinerja (Y) sebesar 0.788. Keseluruhan di atas 0.05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

## 2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Heterokedastisitas biasa juga disebut uji homogenitas. Uji ini dapat juga dilihat dari plot datanya atau pada tabel *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik variabel independen terhadap variabel dependen yang mengisi diagram scatterplot seperti tampak pada gambar di atas tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas

## Hasil Estimasi Regresi

Data yang telah diuji validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid dan reliabel langkah selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS)* diperoleh estimasi regresi. Berikut rangkuman hasil estimasi regresi liner sederhana.

Tabel 4.10 Hasil Estimasi Regresi Sederhana

Variabel Terikat/ Dependent	Variabel bebas/Independent	$t_{hitung}$	Sig	Koefisien Regresi
Kinerja	Kompetensi	15.207	0.000	0.650
Constant : 2.210				
R Square : 0.885				
$T_{tabel}$ signifikansi 5% : 1.993				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.210 + 0.650$$

### Pengujian Hipotesis

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari dapat diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka  $t_{hitung}$  adalah 15.207 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% adalah 2.042 (tabel distribusi t). Jika angka tersebut dibandingkan nampak jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  ( $0.000 < 0.05$ ). Ini berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf uji 5%, dengan demikian hipotesis penelitian diterima yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen, dalam hal ini untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari. Hasil perhitungan *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada *output SPSS* pada tabel model *summary*. Berikut untuk lebih jelasnya

Tabel 4.11 Adjusted R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.881	1.08733

Sumber: Dat diolah 2022

Berdasarkan pada tabel di atas pada kolom R Square ditemukan angka 0.885, yang artinya kompetensi kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari sebesar 88.5% sedangkan sisanya 11.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pelaihari dapat diketahui dari uji t. Berdasarkan tabulasi data estimasi regresi angka  $t_{hitung}$  adalah 15.207 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% adalah 2.042 (tabel distribusi t). Jika angka tersebut dibandingkan nampak jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Cahya Ningkrat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi persamaan  $Y = 19,188 + 0,377 X$ . Hasil R<sup>2</sup> sebesar 31,1%, dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung}$  (5,622) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,666) dan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.

Kompetensi karyawan sangat penting dalam organisasi. Kompetensi ini akan menciptakan kinerja pegawai yang unggul dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Perubahan teknologi

pesat akan mengarahkan sumber daya manusia untuk memahami perkembangan teknologi, sehingga karyawan yang dibutuhkan adalah kompetensi pegawai yang memadai dan mampu menggunakan teknologi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan kompetensi terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Pelaihari. Hal ini ditunjukkan melalui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $15.207 > 2.042$  atau jika dilihat dari nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 88.5%

### **Saran**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran diharapkan perusahaan lebih selektif dalam menerima karyawan baru, hubungan pertemanan/kekeluargaan seharusnya di abaikan lebih diutamakan lewat jalur tes dan kemampuan sehingga kompetensi karyawan dapat terlihat. Untuk karyawan yang telah bekerja dan memiliki kekurangan dalam hal kompetensi yang mendukung kinerja, maka dilakukan pembelajaran atau pengajaran agar kompetensi karyawan semakin meningkat.

Peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan topik yang serupa agar menambah variabel lain yang sekiranya mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin, kompensasi dan lain sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, Emran. Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers