

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PIKITRING SULAWESI SELATAN

Megawhati Artiyany
(Dosen Tetap Stie Tri Dharma Nusantara)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (i) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan; (ii) untuk mengetahui dan menganalisis faktor kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan. Penelitian ini bersifat survey dengan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian dan sampel sebesar 45 responden (*full sample*). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan teknik dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan, yang ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinan (R²), dan uji-F yang menunjukkan probabilitas $p < 0.05$. Kompetensi keahlian yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan, berdasarkan hasil perolehan nilai koefisien regresi (B) yang menunjukkan nilai yang positif yang tinggi dan probabilitas $p < 0.05$. Kompetensi keahlian yang diterapkan dalam hal ini karyawan memiliki kemampuan bidang keahlian kelistrikan, memahami bidang administrasi, adopsi data dan informasi yang up to date dan penguasaan karyawan pada pengelolaan manajemen perusahaan.

I. PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika pelistrikan, dituntut Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. Hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan PLN sebagai perusahaan BUMN yang memiliki kehandalan,

kemandirian dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat rumah tangga dan listrik perusahaan/industri setiap hari.

Pemadaman listrik menjadi pertimbangan untuk diamati, dikarenakan pemadaman listrik menjadi keluhan masyarakat termasuk terjadinya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir secara langsung ataupun tidak langsung merugikan masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa listrik. Hal ini menjadi kritikan dan keluhan yang banyak disuarakan oleh masyarakat atas kinerja yang dimiliki oleh PLN, termasuk dalam hal ini memberikan pelayanan, khusus yang berkaitan dengan pelayanan kelistrikan.

Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, termasuk perusahaan BUMN banyak ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan hasil kerja. Tudero(2004:65) menyatakan bahwa kompetensi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka *grand theory* mengenai kompetensi yang digunakan dalam penilaian suatu kinerja yaitu menggunakan teori “Windows” yang diperkenalkan Donald (2007:1) menyatakan bahwa kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap.

Grand theory di atas menjadi acuan dalam melihat berbagai fenomena kesenjangan yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja. Dasar ini yang diperlukan di dalam mengamati suatu kesenjangan yang dihadapi oleh perusahaan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan dengan kinerja yang sering mendapat sorotan, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan kelistrikan.

Kenyataan terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT.

PLN Pikitring Sulawesi Selatan, saat ini perlu ada peningkatan kompetensi sumber daya karyawan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, agar tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkat kinerjanya.

Berikut kesenjangan (*gap*) kompetensi karyawan dalam bidang pengetahuan kerja terhadap peningkatan kinerja, di mana ditemukan masih banyak karyawan memiliki tingkat pengetahuan perlu ditingkatkan, di mana kenyataan bahwa masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rata-rata STM/SMK/SMA dibandingkan dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 yang menjadi ukuran untuk mengetahui kompetensi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap peningkatan kinerja masih perlu ditingkatkan khususnya dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ditemukan banyak pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntutan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik memilih judul: Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan.

II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting untuk mengetahui bentuk-bentuk penelitian yang telah meneliti tentang berbagai hal yang berkenaan dengan penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Beberapa contoh penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan atau pembanding yaitu pertama, penelitian yang dilakukan oleh Saiful A (2006) mengenai Analisis Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bank BNI Cabang Bulukumba. Hasil temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor kompetensi yang terdiri dari pendidikan, diklat, keterampilan, sikap profesional dan wawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel yang diteliti, pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Kesimpulan yang dapat ditunjukkan dari penelitian ini, secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang disebutkan tersebut mempunyai pengaruh signifikan setelah diuji dengan uji-F, ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa pendidikan lebih dominan setelah diperbandingkan antara nilai koefisien regresi (B) lebih besar, demikian pula t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-hitung variabel lainnya. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan kepada pengambil kebijakan pada Bank BNI Cabang Bulukumba untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan sebagai bentuk pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam peningkatan kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bersifat universal untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Teori Weber tentang “struktur fungsi organisasi” disebutkan oleh Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Berarti identifikasi dari definisi manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan dengan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh individu sumber daya manusia dalam mengembangkan unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga menurut Gulick (2004:11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang secara sistematis memahami mengapa dan bagaimana manusia sebagai sumber daya bekerja untuk mencapai tujuan dan membuat

sistem kerja yang bermanfaat dan berguna bagi kepentingan organisasi yang terlihat dari kompetensi dan kinerja yang dimilikinya.

Tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu profesi kerja dikemukakan oleh Schein (2004:14) yang menguraikan karakteristik atau kriteria suatu profesi dalam kegiatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan antara kompetensi dan kinerja sesuai tingkat pengembangan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap yang memandang :

- a. Manajemen kualitas sumber daya manusia sebagai profesi yang didalamnya terdapat sistem, prinsip mengenai manajemen tertentu yang harus dikembangkan dan ditangani sesuai dengan kinerja.
- b. Manajemen sumber daya manusia sebagai status yang menjadi standar profesi dalam menghasilkan kinerja.
- c. Manajemen sumber daya manusia dijalankan berdasarkan kinerja yang kuat sesuai dengan kode etik profesi kerja.

Teori dan Konsep Kompetensi

Teori kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Beer dan Spector (2004:188) dikenal dengan teori "aset". Teori ini menjelaskan bahwa setiap karyawan dinilai memiliki aset bagi suatu organisasi, yang saling mempengaruhi untuk menghasilkan kompetensi.

Teori kemauan yang baik (goodwill) yang dikemukakan oleh Walton (2004:163) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan referensi untuk mencapai kompetensi sesuai dengan kepentingan dalam menghasilkan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

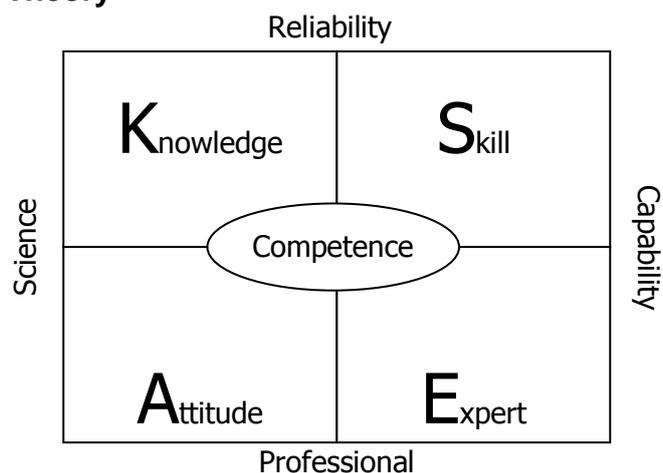
Teori sistem model yang dikemukakan oleh Storryl (2003:221) yang menyatakan bahwa individu sumber daya manusia sebagai model yang mampu untuk berkembang dan maju sesuai kompetensi dalam mencapai tujuan kerja.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin (2004:39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri.

Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya empat unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap.

Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (2007:1) yang menyatakan bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "Window" atau lazim disebut teori "Jendela", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), keahlian (expert) dan sikap (attitude). Lebih jelasnya ditunjukkan gambar berikut:

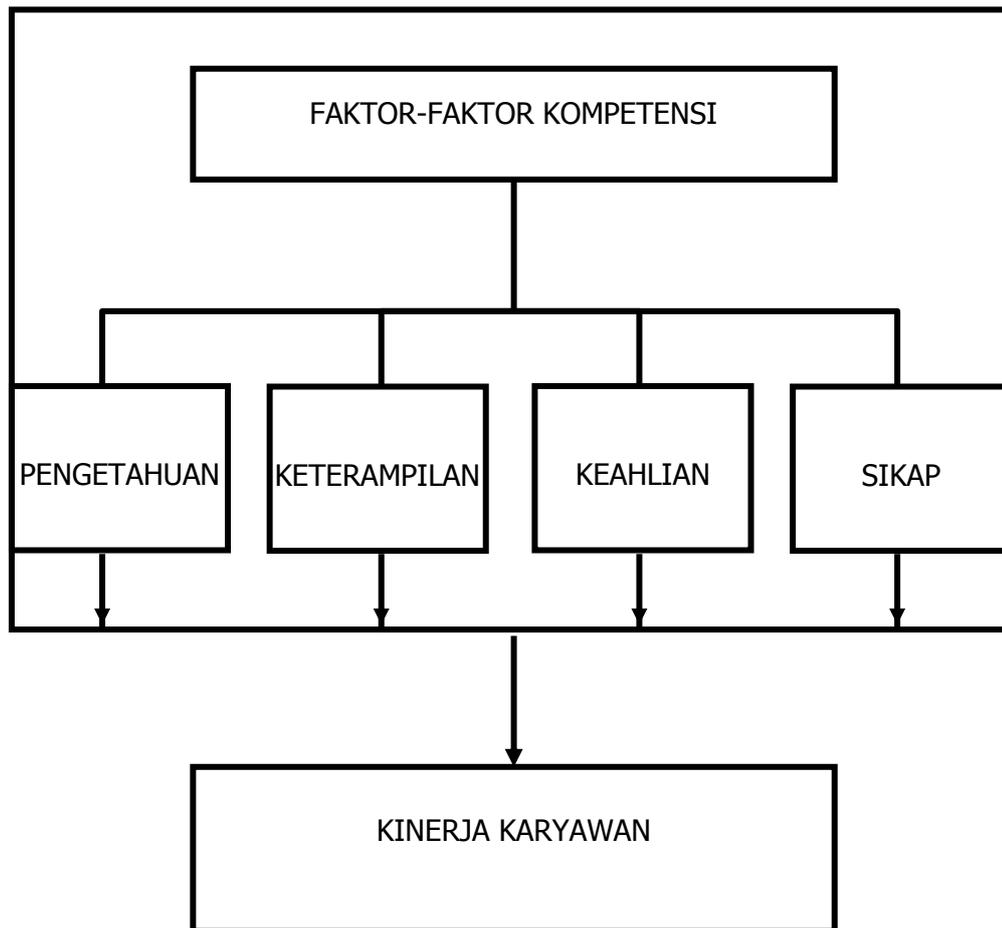
The Window Model Theory



Sumber: Donald (2007:1)

Teori Jendela di atas biasa di sebut dengan teori KSEA (Knowledge, Skill, Expert, Attitude). Fokus atau inti teori jendela ini adalah kompetensi sumber daya manusia. Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan keahlian pada bidang tugas yang ditekuni sebagai sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dituntut untuk mampu bersikap profesional, akan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang handal dan mandiri.

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor Kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan.
2. Faktor kompetensi keahlian yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu analisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan.

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif mengenai analisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan.
2. Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja dengan rumus: (Sudjana, 1994:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Pengetahuan

X₂ = Keterampilan

X₃ = Keahlian

X₄ = Sikap

b₁-b₄ = Koefisien Regresi (Parameter)

b₀ = Konstanta (Intercept)

e_i = Faktor Kesalahan

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Umur

Umur ada usia yang dimiliki responden guna memudahkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kinerja karyawan berdasarkan pengaruh faktor-faktor kompetensi. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Umur

Umur	Frekuensi (F)	Persentase (%)
21 – 30	10	22.2
31 – 40	15	33.3
41 – 50	16	35.6
> 50	4	8.9
Total	45	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2008

Tabel 1 di atas terlihat sebanyak 16 orang atau 35.6% berusia antara 41 – 50 tahun, 15 orang atau 33.3% berusia antara 31 – 40 tahun, 10 orang atau 22.2% berusia antara 21 – 30 tahun dan sebanyak 4 orang atau 8.9% berusia > 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa usia responden kebanyakan telah berusia dewasa dan matang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari karyawan laki-laki dan perempuan yang karyawan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-laki	40	88.9
Perempuan	5	11.1
Total	45	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2008

Tabel 2 di atas terlihat sebanyak 40 orang atau 88.9% adalah laki-laki dan perempuan sebanyak 5 orang atau 11.1%. Terlihat karyawan Kantor PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan kebanyakan adalah laki-laki.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Jelasnya dapat dilihat Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Frekuensi dan Persentase Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMA	7	15.6
STM	14	31.1
D3	13	28.9
S1	10	22.2
S2	1	2.2
Total	90	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2008

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji validity dan reliability variabel penelitian menggunakan program SPSS 15.0 menunjukkan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Untuk jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS 15.00. Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Standar Deviasi lebih besar dari 0,5 (positif). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,5 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas sebagaimana terlihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Tingkat Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel Penelitian	Std. Dev.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel Penelitian	Std. Dev.
Y	Y-1	0.7830	X1	X1-1	0.8252
	Y-2	0.9572		X1-2	0.8090
	Y-3	0.8587		X1-3	0.9331
	Y-4	0.7477		X1-4	0.9770
X2	X2-1	0.7508	X3	X3-1	0.8115
	X2-2	0.7760		X3-2	0.5394
	X2-3	0.6849		X3-3	0.7142

	X2-4	0.8744		X3-4	0.8040
X4		X4-1			0.8245
		X4-2			0.7331
		X4-3			0.7674
		X4-4			0.8528
		X4-5			0.7534
		X4-6			0.9492
		X4-7			0.9650

Sumber: Data Diolah, 2008

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran tesis ini dapat disimpulkan dalam Tabel 10 berikut ini:

Tabel 9 Tingkat Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel Penelitian	Std. Dev.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel Penelitian	Std. Dev.
Y	Y-1	0.7830	X1	X1-1	0.8252
	Y-2	0.9572		X1-2	0.8090
	Y-3	0.8587		X1-3	0.9331
	Y-4	0.7477		X1-4	0.9770
X2	X2-1	0.7508	X3	X3-1	0.8115
	X2-2	0.7760		X3-2	0.5394
	X2-3	0.6849		X3-3	0.7142

	X2-4	0.8744		X3-4	0.8040
			X4-1		0.8245
			X4-2		0.7331
			X4-3		0.7674
	X4		X4-4		0.8528
			X4-5		0.7534
			X4-6		0.9492
			X4-7		0.9650

Sumber: Data Diolah, 2008

c. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran tesis ini dapat disimpulkan dalam Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	Alpha	Keterangan
Y = Kinerja Karyawan	0.7105	Reliable
X ₁ = Pengetahuan	0.6788	Reliable
X ₂ = Keterampilan	0.6559	Reliable
X ₃ = Keahlian	0.7226	Reliable
X ₄ = Sikap	0.7185	Reliable

Sumber: Data setelah diolah, 2008

Berdasarkan Tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang

diisyaratkan, yaitu sebesar 0.50 atau lebih besar dari 0.50. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah reliable (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Pembahasan

1. Kompetensi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan suatu kinerja yang berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dari aspek pengetahuan ditentukan oleh pendidikan yang telah ditamati. Pada umumnya latar belakang pendidikan karyawan berbeda-beda. Ada yang berlatar pendidikan S2, S1, D3, STM, SMA/SMK.

Umumnya karyawan yang berlatar pendidikan S2 adalah karyawan yang memiliki jabatan sebagai pimpinan atau menduduki jabatan pada unit kerja yang ditanganinya. Dalam kenyataannya, terdapat satu orang karyawan yang berpendidikan S2 yaitu kepala teknisi bagian pemasangan listrik dan pemeliharaan.

2. Kompetensi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, terus meningkatkan kompetensinya melalui peningkatan keterampilan karyawan. Peningkatan keterampilan karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan, kecakapan, kecepatan dalam bekerja dan keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kegiatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sebagai penilaian bahwa karyawan yang memiliki keterampilan mampu meningkatkan kinerjanya.

3. Kompetensi Keahlian terhadap Kinerja Karyawan

Pencapaian tujuan organisasi yang berhasil, seperti yang dikembangkan oleh PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan, tercermin dari penerapan kompetensi karyawan. Salah satu yang menjadi fokus dalam mengembangkan kompetensi adalah memberikan kebijakan kepada setiap karyawan untuk memiliki keahlian dalam bidang pelayanan kelistrikan. Keahlian dalam hal ini mencakup bidang kemahiran, penguasaan,

pengadopsian dan pengelolaan manajemen, sehingga karyawan memiliki kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Kompetensi Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Mengembangkan suatu organisasi seperti PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan yang telah mengembangkan kompetensi karyawannya melalui perbaikan sikap dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin menuntut pemberian pelayanan kelistrikan yang dilakukan secara memuaskan. Untuk itu maka pengambil keputusan dalam hal ini pimpinan untuk senantiasa menuntun karyawannya mengembangkan sikap yang baik dalam hal ini menunjukkan perilaku yang sopan, melakukan sikap yang sesuai dengan perencanaan kerja, menjalankan sikap tanggungjawab, mampu mensosialisasikan sikap aktualisasi kerja dalam pencapaian hasil kerja, berdisiplin dan mampu mengembangkan kemandirian kerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan, yang ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinan (R^2), dan uji-F yang menunjukkan probabilitas $p < 0.05$.
2. Faktor kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan adalah kompetensi keahlian yang diterapkan dalam hal ini karyawan memiliki kemampuan bidang keahlian kelistrikan, memahami bidang administrasi, adopsi data dan informasi yang up to date dan penguasaan karyawan pada pengelolaan manajemen perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan:

1. Bagi pengambil keputusan pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan, perlu lebih ditingkatkan dalam kompetensi karyawan melalui peningkatan pendidikan untuk menambah tingkat pengetahuan karyawan, pemberian diklat untuk meningkatkan keterampilan kerja, pemberian peluang kerja atau mutasi untuk meningkatkan keahlian karyawan pada bidang kerja yang dikuasainya, serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan, karena diketahui bahwa karyawan PT. PLN Pikitring dalam menjalankan aktivitas kerjanya tidak terlepas dari pemberian pelayanan kepada pelanggan/masyarakat.
2. Perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam rangka meningkatkan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan sebagai bentuk aktualisasi hasil kerja dalam memberikan pelayanan bidang kelistrikan kepada masyarakat.
3. Untuk peneliti lanjutan menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, Shadik, 2004. *Pengembangan Diri menuju Kompetensi Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Ancok, Djamaluddin, dan Singarimbun, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Anwar, Arifin, 2000. *Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Beer, Keenoy and Spector, Anthony, 2004. *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Betris, Michele, 2000. *The Performance and High Work by Human Resource*. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.

- Davis, Mathis, 2005. Manajemen Pengembangan Kinerja SDM. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1993. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Donald, McEachern, Thomas, 2007. Competence of Personal in Prospective Theories. <http://www.journalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Evayanti, 2002. Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Follet, Marquett, 2004. Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Gulick, Johnson, 2004. Human Resource Management: Prestation Perspektif. <http://humanresource.com>.
- Wardoyo, Darmin, 2005. Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Widya, Puspita, 2004. Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.