

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM JASA TIRTA II

¹Tri Satria Nugroho Putra, ²Budi Rismayadi, ³Neni Sumarni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

mn17.Triputra@mhs.ubpkarawang.ac.id budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada perum jasa tirta II. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi pada Perum Jasa Tirta II sudah sangat baik, Kinerja pegawai pada Perum Jasa Tirta II sudah sangat baik. Terdapat korelasi yang kuat antara kompetensi dan kompensasi, Terdapat pengaruh parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Perum Jasa Tirta II.

Kata kunci: Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to obtain empirical evidence and to find clarity of phenomena and conclusions about the influence of human resource competence on employee performance at Perum Jasa Tirta II. This research was conducted with descriptive quantitative methods and verification. The data analysis technique used is path analysis technique. From the results of research data analysis, the following conclusions were obtained: Competence at Perum Jasa Tirta II was very good, employee performance at Perum Jasa Tirta II was very good. There is a strong correlation between competence and compensation, there is a partial effect between competence on employee performance, and there is a simultaneous effect between competence and compensation on the performance of Perum Jasa Tirta II employees.

Keywords: Competence, Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk membangun divisi sumber daya manusia yang kompetitif dan dapat bersaing secara maksimal di pasar global karena sumber daya manusia merupakan indikator penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam,

sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan.

Hal-hal yang penting dan perlu diperhatikan untuk mengembangkan sumber daya manusianya adalah dari faktor pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai. Kemampuan para pegawai dapat dikembangkan melalui kompetensi kerja secara spesifik. Dengan adanya keunggulan dari kompetensi kerja yang telah dimiliki pegawai ini juga akan membantu para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang sudah diberikan. Kompetensi kerja sendiri sangat perlu diberikan karena dapat membantu meningkatkan kapasitas dan pondasi dalam perusahaan. Pegawai yang berkompeten, dengan pengetahuan dan ketrampilan pegawai yang kuat, mereka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu menghadapi tantangan baru sesuai tuntutan pekerjaannya.

Sebuah perusahaan sering menghadapi masalah tentang kinerja pegawainya. Adanya sasaran untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan pimpinan maka perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik dan memadai serta pegawai yang memiliki kinerja dengan baik. Dengan adanya masalah tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan selalu berupaya agar disetiap kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam membangun fungsi dan tujuan suatu perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin mempunyai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan hubungan antara satu individu dengan individu yang lain, pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi pegawai lain agar bersedia bekerja dengan sepenuh hati secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam memecahkan ide baru, membuat standar kerja yang baik, dan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap tenaga kerja yang dapat bersaing dalam kemajuan era saat ini. Adapun kompetensi yang sesuai akan membuat pegawai mampu memenuhi tujuan perusahaan. (F. Yudo Satrio

Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian, Oktavia Sabrina Br. Karo,) berdasarkan penelitian (2019).

Perum Jasa Tirta II merupakan institusi yang dinaungi oleh kementerian BUMN, kementerian keuangan dan PU yang memiliki tugas untuk mengelola, pemeliharaan prasarana pengairan, perusahaan air, sumber air serta ketenaga listrik. Kegiatan Perum Jasa Tirta II sendiri yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Perusahaan Jasa Tirta II bermula dari proyek nasional pemerintah Republik Indonesia untuk pembangunan bendungan Ir. H. Djuanda tahun 1957 dan selesai 1967. Pembangunan bendungan Ir. H. Djuanda merupakan bagian dari tahap Pengembangan Sumber Daya Air di wilayah sungai citarum, dan berfungsi sebagai pendukung ketahanan pangan nasional melalui penyediaan air irigasi pertanian di sebagai wilayah Jawa Barat, penyediaan air baku untuk PDAM dan industri pembangkit listrik. Selain itu, Bendungan/Waduk PLTA Ir.H. Djuanda juga berfungsi sebagai pengendali banjir di sebagian wilayah Karawang dan daerah subur sekitarnya, serta sebagai salah satu tujuan wisata dan olahraga air di wilayah Jawa Barat.

Untuk menghasilkan barang dan jasa berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat, maka berdasarkan PP No. 94 tanggal 13 Oktober 1999, Pemerintah mengubah dan menyesuaikan nama Perum Otorota Jatiluhur menjadi Perum Jasa Tirta II yang kemudian disesuaikan kembali ruang lingkup tugas dan kegiatan usahanya dengan PP No. 7 Tahun 2010. Sesuai dengan tujuan didirikannya Perum Jasa Tirta II, manajemen tetap berkomitmen terhadap misi yang diemban Perum Jasa Tirta II yaitu menyelenggarakan pengelolaan Sumber Daya Air dengan tata kelola perusahaan yang baik dan inovatif melalui penyediaan air baku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup. Lokasi penelitian pada Perum Jasa Tirta II yang berlokasi JL.Lurah Kawi No. 1 Jatiluhur – Purwakarta Jawa Barat.

Waktu Penelitian dari Januari-Mei 2022, dengan sampel penelitian sebanyak 124 responden. Teknik sampling yang digunakan

adalah teknik sampel random. Pengumpulan data berdasarkan wawancara dan kuisioner. Analisis data menggunakan uji *path* serta uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas . Hipotesis menggunakan uji statistik(uji t) dan uji F. Transformasi data menggunakan MSI (*Methode of Successive Interval*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perum Jasa Tirta II merupakan institusi yang dinaungi oleh kementerian BUMN, kementerian keuangan dan PU yang memiliki tugas untuk mengelola, pemeliharaan prasarana pengairan, pengusahaan air, sumber air serta ketenaga listrik. Kegiatan Perum Jasa Tirta II sendiri yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Perusahaan Jasa Tirta II bermula dari proyek nasional pemerintah Republik Indonesia untuk pembangunan bendungan Ir. H. Djuanda tahun 1957 dan selesai 1967. Pembangunan bendungan Ir. H. Djuanda merupakan bagian dari tahap Pengembangan Sumber Daya Air di wilayah sungai citarum, dan berfungsi sebagai pendukung ketahanan pangan nasional melalui penyediaan air irigasi pertanian di sebagai wilayah Jawa Barat, penyediaan air baku untuk PDAM dan industry pembangkit listrik. Selain itu, Bendungan/Waduk PLTA Ir.H. Djuanda juga berfungsi sebagai pengendali banjir di sebagian wilayah Karawang dan daerah subur sekitarnya, serta sebagai salahsatu tujuan wisata dan olahraga air di wilayah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil keabsahan data dengan jumlah responden 30, $df=n-2 =28$ (r tabel 0,361) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pengetahuan	0,606	0,361	Valid
2.	Pengetahuan	0,496	0,361	Valid
3.	Keterampilan inisiatif	0,738	0,361	Valid
4.	Keterampilan inisiatif	0,691	0,361	Valid
5.	Saling pengertian	0,654	0,361	Valid

6.	Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan	0,712	0,361	Valid
7.	Saling pengertian	0,623	0,361	Valid
8.	Pengendalian diri	0,441	0,361	Valid
9.	Pengendalian diri	0,677	0,361	Valid
10.	Pengendalian diri	0,511	0,361	Valid
11.	Kesadaran berorganisasi	0,682	0,361	Valid
12.	Membangun hubungan kerja	0,581	0,361	Valid
13.	Mengembangkan orang lain	0,598	0,361	Valid
14.	Kesadaran berorganisasi	0,661	0,361	Valid
15.	Mengembangkan orang lain	0,655	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2021

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Kemampuan individu	0,577	0,361	Valid
2.	Rasa malu	0,630	0,361	Valid
3.	Pekerjaan yag diselesaikan berdasarkan target	0,528	0,361	Valid
4.	Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan predikat	0,711	0,361	Valid
5.	Pengalaman dan pengetahuan individu	0,517	0,361	Valid
6.	Keahlian dan keterampilan individu	0,814	0,361	Valid
7.	Mental pemimpin	0,704	0,361	Valid
8.	Karakteristik pemimpin	0,773	0,361	Valid
9.	Kemampuan individu	0,742	0,361	Valid
10.	Kemampuan individu	0,760	0,361	Valid
11.	Mental pemimpin	0,779	0,361	Valid
12.	Keahlian dan keterampilan individu	0,774	0,361	Valid
13.	Keahlian dan keterampilan individu	0,707	0,361	Valid
14.	Pengalaman dan kemampuan individu	0,641	0,361	Valid
15.	Rasa malu	0,717	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2021

Berdasarkan hasil tabel uji keabsahan di atas semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Kompetensi	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,920	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan semua item dinyatakan reliabel

Hasil analisis jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur variabel kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.677	3.394		.789
	Kompetensi	.212	.071	.197	.293

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2021

Kompetensi yang sudah ditetapkan oleh Perum Jasa Tirta II sudah sangat baik karena berada pada rentang skor 520,9-620

Kinerja Pegawai Perum Jasa Tirta II sudah sangat baik karena berada pada rentang skor 520,9-620

Pembahasan

Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,197. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Menurut Setiawati dalam jurnal Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina Rumawas (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Menurut hasil penelitian Martinus Buulolo (2021) yang berjudul "Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan". Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai $2,983 > 1.697$, dan

nilai taraf signifikansi $0.003 < 0.05$, hal ini dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kompetensi pada Perum Jasa Tirta II dengan menggunakan 15 butir pernyataan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai rata-rata 524. Hal ini menunjukkan rata-rata Kompetensi pada Perum Jasa Tirta II merasa sangat setuju karena Kompetensi pada Perum Jasa Tirta II dinilai sangat bagus dan dapat diterima oleh pegawai Perum Jasa Tirta II. Namun demikian terdapat 8 indikator yang nilainya masih belum maksimal masih dalam kriteria setuju yaitu indikator pengetahuan, saling pengertian, pengendalian diri, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, kesadaran berorganisasi dan mengembangkan orang lain.

Kinerja Pegawai pada Perum Jasa Tirta II dengan menggunakan 15 butir pernyataan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh nilai rata-rata 526,1. Hal ini menunjukkan rata-rata kinerja pegawai pada Perum Jasa Tirta II merasa sangat setuju karena kinerja pegawai pada Perum Jasa Tirta II dinilai sangat bagus. Namun demikian terdapat 5 indikator yang nilainya masih belum maksimal masih dalam kriteria setuju yaitu indikator Pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan predikat, mental pemimpin, Karakteristik pemimpin, kemampuan individu, dan mental pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Yusiana, R. (2018). Analisis Kualitas Layanan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA) Pada Garuda Indonesia Bandung 2018. 4(3), 848–857.
- Aqfir, & Ayuwandira M Morad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Bima Motor Kabupaten Tolitoli. MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene, 2(2),

<https://doi.org/10.47824/jme.v2i2.48>

- Ekuitas, S., Arifin, S., Putra, A. R., Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 22–29.
- Fitri, A. (2014). Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi. Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2, 33–39.
- Heriyati. (2016). Pengaruh kopetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 53(9), 1689–1699. Retrieved from www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Manajemen, P., Telekomunikasi, B., Telkom, U., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt . Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call the Effect of Compensation on Employees Performance of Pt. 7(1), 380–385.
- Pasogit, B., & Bpr, B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BPRNUSANTARA. 4(1), 316–322.
- Vanesha, F., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Sate Taichan “ Goreng ” Cab . Jakarta). 5(2), 2634–2641.