
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)

Annisa Putri Soetrisno¹⁾

Alini Gilang²⁾

annisasoetrisno@gmail.com, alinigilang55@gmail.com

Universitas Telkom Bandung

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Competence, Employee Performance, Human Resources*

ABSTRACT

The development of fashion that are increasing lately causing human needs in fashion goods and services influence of competence on employee performance. This research is a quantitative research with descriptive-causal method.

Data collecting technique used is to spread questioner by using sample research amounted to 63 respondents and using simple random sampling technique method, where sampling of sample member and population is taken randomly without looking stratified proportionally in that population by simple linear regression method.

Based on the results of the study, it can be concluded that competence has a positive and significant impact on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. From Coefficient of Determination (R Square) show value equal to 0,510 or equal to 51%, meaning that this value indicate that competence variable have influence to employee performance variable equal to 51% and the remaining 49% influenced other variable not examined in this research.

Keywords: *Competence, Employee Performance, Human Resources*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan persaingan bisnis pada era globalisasi saat ini semakin ketat karena perubahan teknologi serta kemampuan untuk berinovasi pada setiap organisasi baik lembaga publik dan tentunya lembaga bisnis yang dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan dalam berbagai aspek ke arah yang lebih baik. Perubahan harus dilakukan untuk dapat beradaptasi dan menghadapi dunia persaingan bisnis global di berbagai belahan negara serta jarak antar-negara bukan lagi sebuah hambatan dalam menjalin hubungan komunikasi, dalam setiap organisasi semua anggota didalamnya yaitu jajaran manajerial dan operasional turut ikut serta bertanggung jawab untuk mengejar arah dan tujuan-tujuan organisasi, merealisasikan keinginan, harapan dan impian bersama menuju organisasi yang memiliki kinerja terbaik (performance excellence). Pimpinan perusahaan melakukan transformasi bisnis sampai ke akar permasalahan yaitu sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kompetensi (competency) yang dapat diandalkan sesuai standar kebutuhan organisasi.

Tabel 1.1
Rekap Laporan Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Individu (SKI)
PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung pada tahun 2014 – 2016

Nilai SKI	Keterangan	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
P1	Istimewa	0%	0%	0%
P2	Baik Sekali	38.6%	45.7%	57.1%
P3	Cukup	61.4%	50%	38.6%
P4	Kurang	0%	4.3%	4.3%
P5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber : HR & CDC PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel (Diolah Peneliti)

Hingga saat ini jumlah karyawan yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung adalah berjumlah 164 orang (hingga bulan Oktober 2017). Berdasarkan dari hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap penilaian Sasaran Kinerja di atas bahwa P1 menunjukkan pencapaian target kerja diatas 110% dari yang telah ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, P3 menunjukkan pencapaian target kerja antara 96-103% dari yang telah ditargetkan, P4 menunjukkan pencapaian target kerja antara 90-96% dari yang telah ditargetkan, dan P5 menunjukkan pencapaian target kerja 90 kebawah. Pada tahun 2014, 2015 dan 2016 belum ada karyawan yang mencapai kinerja P1 yaitu pencapaian target kerja antara 103-110% dari yang telah ditargetkan, kemudian karyawan dengan kinerja P2 yang setiap tahun mengalami peningkatan. Namun masih terdapat karyawan yang mendapat nilai kinerja P3 dan bahkan P4 pada setiap tahunnya. Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja individu mengalami penurunan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2, P3, dan bahkan P4, hasil kinerja yang dimiliki oleh karyawan

masih harus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia
Witel Bandung pada tahun 2014 – 2016

Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
K2	Memadai	68.6%	64.3%	58.6%
K3	Cukup	31.4%	32.9%	35.7%
K4	Kurang	0%	2.8%	5.7%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber : HR & CDC PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel (Diolah Peneliti)

Berdasarkan dari laporan hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap kompetensi karyawan di atas dapat dilihat bahwa dimana pada tahun 2014 – 2016 belum ada karyawan yang meraih posisi kompetensi K1 yaitu kompetensi yang sangat baik secara keseluruhan, dan kemudian karyawan dengan kompetensi K2 dari tahun 2014 – 2016 mengalami penurunan, lalu pada tahun 2015 – 2016 mengalami penurunan karena terdapat karyawan yang meraih nilai kompetensi K3 dengan persentase lebih besar dan bahkan terdapat karyawan dengan kompetensi K4, yang mengartikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih perlu dikembangkan lagi agar dapat memiliki dan mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai harapan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *kompetensi karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung?
- b. Bagaimana *kinerja karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh *kompetensi* terhadap *kinerja karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dilakukan untuk:

- a. Mengetahui *kompetensi karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
- b. Mengetahui *kinerja karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
- c. Mengetahui pengaruh *kompetensi* terhadap *kinerja karyawan* di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat mengenai Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan dll untuk sumber daya manusia yang dimiliki dapat terus dikelola dan dikembangkan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat melatih kemampuan analisis dan berpikir secara sistematis dan konseptual.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan praktis bagi mahasiswa maupun instansi yang terkait.

1) Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan atas informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengevaluasi kompetensi dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

2) Bagi Pembaca

Merupakan penerapan ilmu dan sarana praktek yang telah didapatkan selama perkuliahan untuk mengetahui permasalahan serta solusinya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi yang dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat berguna untuk penelitian selanjutnya atau untuk keperluan akademisi lainnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:2) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya serta pengembangan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Terdapat Dimensi Kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (*Skill*)
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap (*Attitude*)
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

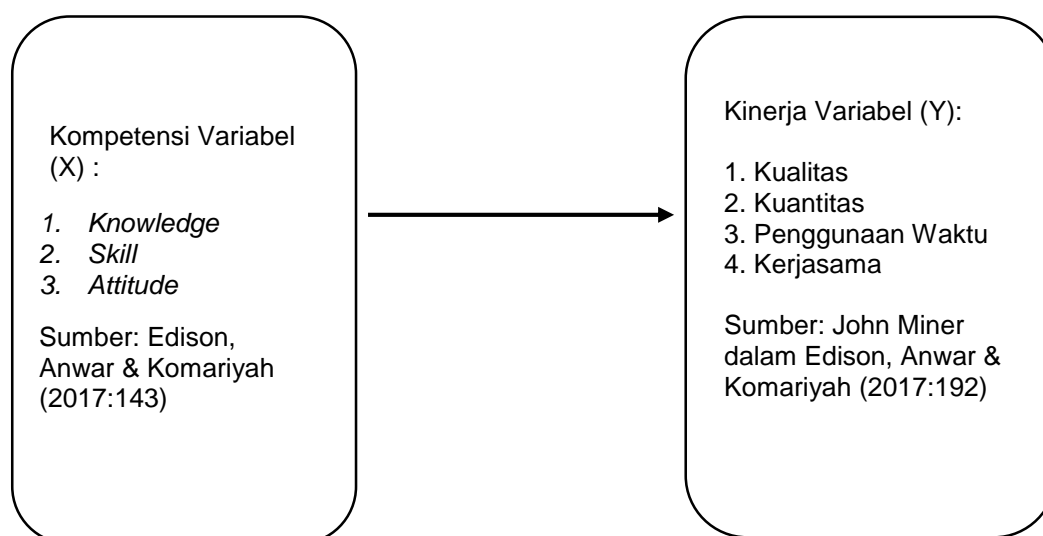
Kinerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Terdapat Dimensi Kinerja Karyawan menurut John Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017:192) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis: Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Terdapat *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*”.

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam pengoperasiannya masing-masing Divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat investasi dan pusat keuntungan serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah. Divisi regional PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk mencakup beberapa wilayah yang dibagi sebagai berikut:

- Divisi Regional I, Sumatera
- Divisi Regional II, Jakarta dan Sekitarnya
- Divisi Regional III, Jawa Barat
- Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta
- Divisi Regional V, Jawa Timur
- Divisi Regional VI, Kalimantan

g. Divisi Regional VII, Kawasan Timur Indonesia yang meliputi Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Irian Jaya.

Lokasi penelitian adalah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung yang berada di Jl. Lembong No. 11-13.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini ialah skala likert. Menurut Bungin dalam Syofian Siregar (2016:144), populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung yang berjumlah 164 orang.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Indrawati (2015:166), *probability sampling* adalah teknik sampling yang memungkinkan anggota-anggota dalam populasi mempunyai peluang atau probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sampel random sederhana (*simple random sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Sampel random sederhana (*simple random sampling*) merupakan bentuk termurni dari pengambilan sampel probabilitas. Oleh karena itu semua sampel probabilitas harus menyediakan probabilitas penuh yang diketahui bagi seleksi setiap elemen populasi, maka sampel random sederhana dipandang sebagai sebuah kasus khusus di mana setiap elemen populasi mempunyai kesempatan yang sama dan diketahui untuk diseleksi. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teori Slovin dalam Husein Umar (2014:78) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error*)

Pada penelitian ini menggunakan batas toleransi kesalahan (error) sebesar 10%. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{164}{1 + 164 \times 0.1^2}$$
$$n = \frac{164}{2.64}$$
$$n = 62,12$$
$$n \approx 63$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 63 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Penelitian ini menggunakan 63 responden yang disebarkan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel kompetensi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kompetensi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung sudah baik dengan skor 76%.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 63 responden yang disebarkan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa posisi variabel Kinerja Karyawan pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kinerja karyawan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung sudah baik dengan skor 76%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil olah data pada Tabel 4.17 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,922	,212		4,340	,000
	Kompetensi (X)	,616	,077	,714	7,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,922 + 0,616 X$$

Konstanta a = 0,922. Hasil menunjukkan nilai konstanta, yaitu kompetensi bernilai 0 (Nol) maka kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung sebesar 0,922 Koefisien regresi kompetensi = 0,616. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, dengan kata lain apabila variabel kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,616.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian Hipotesis untuk Mengetahui Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Kompetensi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Kriteria untuk pengambilan keputusan yang digunakan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.2

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,922	,212		4,340	,000
	Kompetensi (X)	,616	,077	,714	7,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi lebih besar dari t_{tabel} , karena nilai t_{hitung} (7,970) > t_{tabel} (1,99962) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) atau nilai *R Square* digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq r^2 \leq 1$, jika koefisien determinasi semakin kecil (mendekati nol) berarti variabel bebas semakin kecil pengaruhnya atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 22 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,502	,30967

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai $R Square = 0,510$ dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,510 \times 100\% \\ &= 51\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi ($R Square$) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung secara keseluruhan memiliki persentase skor sebesar 76% yang masuk dalam kategori baik.
2. Kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung secara keseluruhan memiliki persentase skor sebesar 76% dan termasuk dalam kategori baik.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Besarnya pengaruh sebesar 51%, artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran-saran dan rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi, memiliki pendidikan formal dan informal yang dapat menunjang standar pekerjaan adalah sub variabel yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikarena hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat dimulai dengan menambah wawasan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada untuk memenuhi kualitas yang baik adalah sub variabel yang paling rendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menerapkan serta mengembangkan prosedur-prosedur perusahaan dengan efektif dan efisien bagi seluruh karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani guna menghindari terjadinya penyalahgunaan atau penyimpangan serta konflik yang dikarenakan perbedaan

pendapat maupun persepsi masing-masing individu dan menghindari terjadinya timbulnya masalah-masalah lainnya karena hal tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat variabel kompetensi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, maka disarankan agar PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung terus meningkatkan kompetensi karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Pada penelitian ini, menggunakan variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel yang berbeda seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen dan lain sebagainya untuk mengetahui faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
2. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari ruang lingkup pada perusahaan lain, dengan populasi yang berbeda dan luas serta menggunakan sample yang berbeda dan lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bandur, Agustinus. 2013. Penelitian Kuantitatif Desain dan Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Indrawati. 2015. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,922	,212		4,340	,000
	Kompetensi (X)	,616	,077	,714	7,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,922	,212		4,340	,000
	Kompetensi (X)	,616	,077	,714	7,970	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,502	,30967

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS