

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam

Nurul Izzah^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti², Askiah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

*Correspondent email: nurul.niz19@gmail.com

Diterima: 23 Juni 2025 | Disetujui: 29 Oktober 2025 | Disetujui: 31 Oktober 2025

Abstract. *This study aims to analyze the effect of competence on employee performance at PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Competence in this research comprises five dimensions: knowledge, skills, selfconcept, personal characteristics, and motives. The study employs a quantitative approach with a survey method, involving the entire population of 50 employees using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance. Among the dimensions, knowledge and skills are the most dominant factors in improving work quality, task execution, and responsibility. These findings underscore the importance of competence development as a key strategy to enhance performance and competitiveness, particularly in the dynamic energy sector. Therefore, management at PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam is advised to continuously develop training and competence development programs to support the achievement of the company's strategic goals.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Human Resour; PT. PLN*

PENDAHULUAN

Era globalisasi akan meningkatnya persaingan industri, sektor energi nasional menghadapi tantangan besar dalam menjaga keberlanjutan pasokan, efisiensi operasional, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan regulasi. Salah satu tantangan krusial yang tengah dihadapi adalah transisi menuju energi terbarukan. Perkembangan ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang luar biasa, adaptif, dan kompeten di samping inovasi teknis dan infrastruktur untuk mengelola dinamika industri yang selalu berubah. Dalam situasi ini, bisnis energi harus memprioritaskan rencana pengembangan SDM yang berfokus pada keberlanjutan jangka panjang di samping pertimbangan teknis.

Seberapa baik suatu bisnis mengatasi tantangan ini akan bergantung pada kemampuannya untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik. SDM yang kompeten akan menjadi pondasi utama bagi perusahaan dalam menjaga keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung inovasi yang relevan dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, kompetensi karyawan memegang peranan vital. Kompetensi mencakup lima dimensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif.

Kompetensi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan. Dimensi kompetensi menurut Khaeruman et al. (2021) meliputi pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif. Di sisi lain, kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja karyawan atau pekerja dalam jangka waktu tertentu, termasuk jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat melakukan tugas sesuai dengan kewajibannya (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif.

Salah satu unit penting dalam sistem kelistrikan nasional adalah PT PLN (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Mahakam, yang memasok listrik ke wilayah Kalimantan Timur. UBP Mahakam berperan strategis dalam mendukung ketahanan dan transformasi energi nasional, sehingga pengembangan kompetensi personel menjadi prioritas penting. Namun, hingga saat ini, hanya sedikit penelitian yang secara eksplisit mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di sektor energi, khususnya di lingkungan unit operasional seperti UBP Mahakam. Mayoritas kajian sebelumnya dilakukan di sektor publik atau manufaktur, yang memiliki karakteristik berbeda.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kompetensi dalam peningkatan kinerja. Sitindaon & Munthe (2024), Zahri Rahmad (2024), dan Wanda et al. (2024) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi SDM secara

langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian oleh Wospakrik et al. (2025) dan Soelistya et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kesesuaian antara kompetensi dan tuntutan pekerjaan serta dukungan organisasi berpengaruh pada pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis, dan menguji secara empiris pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi lima dimensi kompetensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif dalam hubungannya dengan lima indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis dalam mendukung kebijakan pengembangan SDM dan peningkatan kinerja organisasi di sektor energi yang dinamis dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, karena bertujuan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian dilakukan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam dengan jumlah populasi 50 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, maka digunakan teknik *total sampling*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form, observasi, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Variabel kompetensi diukur melalui lima indikator: pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif. Sementara itu, kinerja diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Instrumen diukur menggunakan skala Likert. Uji validitas dilakukan dengan cara mengukur korelasi atau hubungan antara setiap item pertanyaan dengan keseluruhan skor menggunakan metode statistik yang disebut korelasi Pearson. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan uji t dengan bantuan SPSS versi 25 untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

HASIL

Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh populasi, yaitu 50 karyawan aktif PT PLN Indonesia UBP Mahakam. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu kuesioner daring yang disebarluaskan melalui Google Form, observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, serta dokumentasi berupa laporan kinerja dan data kompetensi. Data yang terkumpul merepresentasikan persepsi dan kondisi aktual yang berkaitan dengan dua variabel utama, yakni kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Ketiga metode tersebut digunakan secara komplementer untuk meningkatkan validitas dan keakuratan hasil penelitian. Rincian dasar seperti jenis kelamin, rentang usia, dan jenjang pendidikan terakhir yang dicapai merupakan beberapa karakteristik peserta studi.

Jenis Kelamin

Profil peserta berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat secara melalui Tabel 1 yang disajikan di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	64%
Perempuan	18	36%
TOTAL	50	100%

(Sumber: Olahan Data Peneliti, 2025)

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang berjumlah 32 orang atau 64% dari total responden, menurut statistik dalam Tabel 1 Sementara itu, 18 tanggapan, atau 36%, adalah perempuan. Meskipun partisipasi responden perempuan juga cukup representatif, statistik ini menunjukkan bahwa laki-laki merupakan mayoritas responden penelitian.

Usia

Usia responden penelitian dirinci dalam Tabel 2 Rincian rentang usia peserta ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	7	14%
25 - 35 Tahun	23	46%
36 - 45 Tahun	9	18%
> 45 Tahun	11	22%
Total	50	100%

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Mayoritas responden, yang terdiri dari 23 orang atau hampir 46% dari total responden, berusia antara 25 dan 35 tahun, menurut statistik pada Tabel 2. Tujuh responden (14%) berusia di bawah 25 tahun, sembilan responden (18%) berusia antara 36 dan 45 tahun, sedangkan sebelas responden (22%) berusia di atas 45 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan individu yang berada dalam usia produktif awal hingga pertengahan.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3 menyajikan profil peserta penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang mereka tempuh. Informasi ini memberikan gambaran mengenai latar belakang pendidikan responden, yang dapat membantu dalam memahami sejauh mana tingkat pendidikan memengaruhi pandangan dan tanggapan mereka terhadap topik penelitian terhadap topik penelitian.

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	23	46%
Diploma D3	10	20%
Sarjana (S1)	15	30%
Pascasarjana (S2)	2	4%
Total	50	100%

(Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025)

Diketahui dari data pada Tabel 3 bahwa mayoritas responden 23 orang atau 46% dari total responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau SMK. Sebanyak 15 responden (30%) merupakan lulusan Sarjana (S1), 10 responden (20%) berasal dari jenjang Diploma Tiga (D3), dan 2 responden (4%) merupakan lulusan Pascasarjana (S2). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok dengan pendidikan menengah atas, diikuti oleh responden yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi.

Lama Bekerja

Tabel 4 menyajikan informasi mengenai lama masa kerja para responden di PT PLN Indonesia UBP Mahakam. Data ini memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja responden, yang dapat berpengaruh terhadap pemahaman mereka terhadap kebijakan dan praktik di lingkungan perusahaan.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	11	22%
1-3 Tahun	0	0%
4-6 Tahun	3	6%
>6 Tahun	36	72%
Total	50	100%

(Sumber Data: Olahan Peneliti, 2025)

Mayoritas responden, yakni sebanyak 36 orang atau 72% dari total responden, telah bekerja di PT PLN Indonesia UBP Mahakam selama lebih dari enam tahun, berdasarkan data pada Tabel 4 Tiga responden (6%) telah bekerja selama empat hingga enam tahun, sedangkan sebelas responden (22%) diketahui telah bekerja selama kurang dari satu tahun. Tidak ditemukan responden dengan pengalaman kerja satu hingga tiga tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan tingkat pengalaman kerja

yang relatif panjang, yang kemungkinan besar memberikan kontribusi terhadap kedalaman pemahaman, tingkat kompetensi, serta persepsi mereka terhadap berbagai aspek kebijakan perusahaan, termasuk terkait kompensasi dan kinerja.

Deskripsi Tanggapan Responden

Uraian respons dari responden merujuk pada hasil tanggapan yang diperoleh dari partisipan terhadap setiap variabel yang menjadi objek penelitian. Hasil tanggapan tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai persentase respons yang diberikan oleh responden yang menggunakan pendekatan skala Likert empat poin

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No.	Item	Frekuensi				Total	SkorTotal	Rata-Rata
		1	2	3	4			
1	X1	2	14	9	25	50	157	3.14
2	X2	1	16	9	24	50	156	3.12
3	X3	3	11	8	28	50	161	3.22
4	X4	1	14	14	21	50	155	3.1
5	X5	1	16	7	26	50	158	3.16
6	X6	3	12	12	23	50	155	3.1
7	X7	0	16	12	22	50	156	3.12
8	X8	2	16	7	25	50	155	3.1
9	X9	2	16	11	21	50	151	3.02
10	X10	2	12	17	19	50	153	3.06

KOMPETENSI (X)

(Sumber Data: Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel Kompetensi (X), secara umum responden memberikan respons yang positif terhadap seluruh indikator kompetensi yang diteliti. Seluruh pernyataan memperoleh skor rata-rata di atas angka 3, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung memilih jawaban “Setuju” hingga “Sangat Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Item X3 memperoleh skor rata-rata tertinggi yaitu 3,22, menunjukkan bahwa responden sangat menyetujui pernyataan tersebut. Sementara itu, item X9 memperoleh skor rata-rata terendah yaitu 3,02, namun masih dalam kategori positif.

Secara keseluruhan, rata-rata skor dari seluruh item kompetensi menunjukkan bahwa responden merasa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang memadai dalam menjalankan tugas mereka di lingkungan kerja. Tingkat kompetensi yang positif ini juga dapat menjadi indikasi bahwa para pegawai merasa cukup percaya diri dan siap dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja menunjukkan variasi, namun secara umum mengarah pada kategori positif. Skor rata-rata tiap item berkisar antara 2,70 hingga 3,24, dengan nilai tertinggi pada item Y8 (3,24) dan terendah pada item Y5 (2,70).

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "Setuju" terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja mereka di lingkungan kerja. Misalnya, pada item Y8 dan Y6, skor rata-rata yang tinggi mengindikasikan tingkat kesepakatan yang kuat bahwa aspek tersebut telah terpenuhi dengan baik. Sebaliknya, skor yang lebih rendah pada item Y1 dan Y5 dapat menjadi sinyal untuk perhatian lebih lanjut atau evaluasi terhadap aspek kinerja tertentu.

Berdasarkan penafsiran hasil ini, responden secara umum menyadari betapa pentingnya memenuhi kriteria kinerja di tempat kerja. Tingginya skor pada sebagian besar indikator menunjukkan adanya komitmen terhadap tanggung jawab kerja, serta keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item	Frekuensi				Total	SkorTotal	Rata-Rata
		1	2	3	4			
1	Y1	2	18	21	9	50	137	2.74
2	Y2	1	8	22	19	50	159	3.18
3	Y3	2	18	17	13	50	141	2.82
4	Y4	0	12	18	20	50	158	3.16
5	Y5	3	19	18	10	50	135	2.7
6	Y6	1	9	18	22	50	161	3.22
7	Y7	1	20	19	10	50	138	2.76
8	Y8	1	8	19	22	50	162	3.24
9	Y9	4	15	19	12	50	139	2.78
10	Y10	0	12	17	21	50	159	3.18
Kinerja Karyawan Karyawan (X)								

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk memastikan alat penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan andal, dilakukan pengujian validitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa baik butir pernyataan dalam kuesioner menggambarkan topik yang diukur. Butir dianggap dapat diterima jika nilai korelasi (r hitung) antara skor butir dan skor total lebih besar dari nilai r tabel. Dengan 50 responden, derajat kebebasan (df) sama dengan $n - 2 = 48$. Nilai r tabel adalah 0,279 pada tingkat signifikansi 0,05. Tabel 7 di bawah ini menampilkan temuan uji validitas instrumen:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X)	X1_1	0.884	0.279	Valid
	X1_2	0.937	0.279	Valid
	X2_1	0.913	0.279	Valid
	X2_2	0.919	0.279	Valid
	X3_1	0.931	0.279	Valid
	X3_2	0.916	0.279	Valid
	X4_1	0.933	0.279	Valid
	X4_2	0.935	0.279	Valid
	X5_1	0.903	0.279	Valid
	X5_2	0.846	0.279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1_1	0.815	0.279	Valid
	Y1_2	0.853	0.279	Valid
	Y2_1	0.86	0.279	Valid
	Y2_2	0.84	0.279	Valid
	Y3_1	0.896	0.279	Valid
	Y3_2	0.847	0.279	Valid

Y4_1	0.837	0.279	Valid
Y4_2	0.813	0.279	Valid
Y5_1	0.83	0.279	Valid
Y5_2	0.898	0.279	Valid

(Sumber: Olahan Peneliti, 2025)

Berdasarkan informasi pada Tabel 7, nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi (X) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam instrumen tersebut dianggap sah dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat diandalkan dalam mengumpulkan data yang relevan dan tepat.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Kompetensi	0,977	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,957	0,60	Reliabel

(Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025)

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompetensi dan kinerja karyawan masing-masing adalah 0,977 dan 0,957, menurut Tabel 8 Mengingat bahwa kedua hasil tersebut jauh melampaui kriteria minimal 0,60, instrumen yang digunakan sangat andal. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa setiap item kuesioner mengukur setiap variabel dengan konsistensi internal yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika digunakan lagi dalam keadaan yang sebanding, instrumen ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Hasilnya, alat yang digunakan dalam penyelidikan ini sesuai untuk digunakan dalam fase analisis data berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data residual model regresi terdistribusi secara teratur. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan pengujian. Hasil dari uji normalitas tersebut disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.64889574
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.073
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

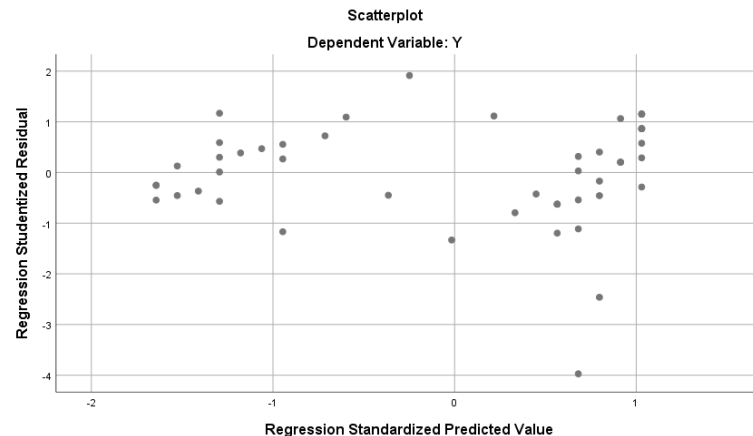
(Sumber: Data olahan Peneliti, 2025)

Sisanya memiliki sedikit penyimpangan dari distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasilnya, asumsi kenormalan telah terpenuhi. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi studi memenuhi salah satu kondisi analisis dan dapat berlanjut ke fase berikutnya.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menentukan apakah variabel residual (heteroskedastisitas) dalam model regresi tidak konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan *scatterplot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*.

Berdasarkan Gambar 1 tampak bahwa titik-titik residual tersebar di atas dan di bawah garis horizontal, meskipun terlihat adanya konsentrasi titik pada area tertentu. Namun demikian, penyebaran tersebut tidak menunjukkan pola khusus seperti garis melengkung atau kipas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yang signifikan. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan atau bersifat homoskedastik, dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Hetoskedastisitas
(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk menguji apakah variabel independen yaitu kompetensi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Perangkat lunak SPSS versi 25 digunakan untuk membantu proses pengolahan data. Tabel 10 di bawah ini menunjukkan hasil analisis regresi:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.931	1.902
Kompetensi (X)	0.702	0.059

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025)

Sesuai Tabel 10 bisa diambil persamaan guna menganalisis sejauh mana Kompetensi berkontribusi terhadap Kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam.

$$Y = 7.931 + 0.702X$$

Interpretasi Koefisien

1. Konstanta (Intersep) = 7.931

Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi (X) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 7,931. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat nilai dasar dari kinerja yang tetap ada meskipun tanpa adanya pengaruh dari kompetensi.

2. Koefisien Kompetensi = 0.702

Berdasarkan koefisien ini, apabila faktor lain dihilangkan dari model, maka setiap kenaikan satu unit variabel Kompetensi (X) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,702 satuan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian diuji menggunakan uji-t parsial untuk memastikan signifikansi pengaruh independen setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig. (p)</i>	<i>Keterangan</i>
Constant	4.170	0.000	Signifikan
Kompetensi (X)	11.908	0.000	Signifikan

(Sumber Data Olahan Peneliti, 2025)

Nilai tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja mereka.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia UBP Mahakam

Hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,702. Artinya, setiap peningkatan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan aspek krusial dalam mendukung keberhasilan individu dalam organisasi, terutama pada sektor energi yang sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten. Zahri Rahmad (2024) menunjukkan hal serupa, di mana kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik sebesar 31,851. Prayogi et al. (2024) juga memperkuat bahwa kompetensi merupakan variabel yang signifikan dalam menjelaskan kinerja melalui nilai signifikansi 0,000. Wahendra et al. (2021) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung, dan menyimpulkan bahwa pelaksanaan sertifikasi pegawai merupakan langkah tepat dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini, dimensi kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif (Khaeruman et al., 2021). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator konsep diri mendapatkan skor tertinggi dari responden. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa konsep diri berkaitan erat dengan tanggung jawab dan inisiatif kerja, yang menjadi bagian penting dari aspek kinerja. Chamariyah et al. (2025) juga menemukan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0,264 dan p-value sebesar 0,029.

Dimensi pengetahuan dan keterampilan yang mendapat skor tinggi dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Samsuri et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus. Hal yang sama diungkapkan oleh Fauzi & Nugroho (2024) dalam konteks Dinas PUPR Kabupaten Rokan Hilir, di mana pengetahuan dan keterampilan menjadi faktor dominan dalam pencapaian hasil kerja. Begitu pula dengan temuan dari Wospakrik et al. (2025) yang menegaskan bahwa penguasaan kompetensi teknis mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi secara signifikan.

Dalam hal motif dan karakteristik pribadi, A'syaroh Insan Khusnulailah (2022) menjelaskan bahwa kompetensi, termasuk dalam hal motivasi kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,0007. Alwi et al. (2023) menambahkan bahwa kompetensi secara umum, meskipun tingkatannya bervariasi, tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Wanda et al. (2024) di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan juga mengonfirmasi pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Pada aspek kinerja, lima indikator yang diukur dalam penelitian ini mencakup kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif. Penempatan indikator ini mengacu pada model dari Mangkunegara (2017), yang menekankan bahwa kelima aspek tersebut merefleksikan output kinerja secara menyeluruh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa indikator inisiatif memperoleh skor tertinggi, yang mengindikasikan budaya kerja proaktif di dalam organisasi. Namun, kualitas dan kuantitas kerja masih menunjukkan ruang untuk peningkatan. Hal ini juga diamati oleh Krisnawati & Bagia (2021), yang meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan di sektor swasta dan menemukan bahwa indikator kualitas dan kuantitas masih menjadi tantangan utama.

Lebih lanjut, Kurnia & Andi (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan, seperti yang ditemukan pada Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Dalam konteks kerja administratif dan proyek, Astuti et al. (2025) juga mencatat bahwa kompetensi berperan besar dalam mendorong keterlibatan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan performa kerja secara keseluruhan.

Temuan-temuan ini memberikan pesan penting bagi manajemen PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam bahwa pengembangan kompetensi tidak dapat dilakukan secara seragam. Sebaliknya, pendekatan pengembangan harus mempertimbangkan karakteristik tugas di masing-masing unit kerja. Dengan memperhatikan kebutuhan spesifik tersebut, pelatihan dan pengembangan SDM akan menjadi lebih efektif dan tepat sasaran. Djaharuddin (2021) menyatakan bahwa komponen dalam kompetensi seperti pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, jika dikembangkan secara simultan, akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Demikian pula, Rogi et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi yang kuat mampu meningkatkan baik aspek teknis maupun sikap kerja pegawai.

Secara keseluruhan, dukungan dari berbagai penelitian terdahulu, memperkuat bahwa kompetensi adalah landasan penting dalam upaya peningkatan kinerja. Namun demikian, efektivitas implementasinya tetap sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi merancang strategi pengembangan kompetensi yang terintegrasi dalam sistem kerja harian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Indonesia Power UBP Mahakam. Seluruh dimensi kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Di antara dimensi tersebut, konsep diri merupakan aspek yang paling menonjol karena mencerminkan pentingnya rasa percaya diri, tanggung jawab, dan inisiatif dalam mendukung pelaksanaan tugas. Sementara itu, pada indikator kinerja, inisiatif menunjukkan peran yang paling kuat dan menggambarkan adanya budaya kerja yang proaktif dalam organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi karyawan terutama dalam membangun konsep diri dan meningkatkan inisiatif kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus melaksanakan program pelatihan dan pembinaan secara terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan kerja guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi di tengah dinamika industri energi.

Temuan ini tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi praktis sebagai dasar bagi pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi khususnya di sektor energi yang dinamis dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, F. A., Kurniawan, A. W., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Haeruddin, I. M. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djfar Harun Kolaka Utara The Influence of Human Resource Competence on The Performance of Employes of H.M Djafar Harun Kolak Utara Regional Public Hospital. *Sinomika Journal*, |2(1). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.865>
- Astuti, W. T., Putra Bayu, R., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. *JERD (Journal Educational Research and Development)*, 1(3), 340–346.
- A'syaroh Insan Khusnulailah. (2022). Pengaru Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi. *JIMMU*, 7(1).
- Chamariyah, Wasis Budiarto, & Imam Afifi Raqib. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 396–415. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3806>.
- Djaharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 247–254. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>.

- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV. AA. RIZKY.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, D., Hendri, E., & Damayanti, R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang. In *Training Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>.
- Rogi, V. Z., Tasik, F., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3).
- Samsuri, S., Ismartaya, I., & Putra, M. M. R. (2024). Dampak Kompetensi Teknis, Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(01), 69–82. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1484>.
- Sitindaon, R. N. D., & Munthe, G. R. (2024). Membangun Kinerja Melalui Kontribusi Kompetensi Karyawan di Departemen Keandalan dan Inovasi Produksi BUMN X. *Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen*. <https://lenteranusa.id/>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (A. Irawan, Ed.). Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Sutopo, Ed.). ALFABETA.
- Wahendra, A., Astuti, N., & Panjaitan, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Bangka Belitung Tahun 2020-2021). In *JIPMB, STIE-IBEK*, 8(1). www.stie-ibek.ac.id.
- Wanda, A., Agung, W. K., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 10–27. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2618>.
- Wospakrik, S., Yubelina Sabandar, S., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. In *Syntax Admiration*, 6(2).
- Zahri, R. (2024). Pengaruh Metode Coaching Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bara Energi Lestari Kabupaten Naga Raya Aceh. *JESYA*, 7(2), 1720–1732. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1592>.