

## **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke**

**Putri Ingrid Maria Risamasu  
Maria Kaok**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus

Email: [risamasu\\_feb@unmus.ac.id](mailto:risamasu_feb@unmus.ac.id)

### ***Abstrak***

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi memengaruhi kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Populasi dalam penelitian ini, sebanyak 32 responden dengan teknik pengambilan sampel total sampling dimana 32 responden tersebut dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Prosedur pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, dan data diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke, ditunjukkan dengan besaran koefisien regresi X sebesar 0,751.

***Kata kunci:*** Kompetensi, kinerja

### **Abstract**

*This study aims to determine how much competency affects the performance of employees at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch Merauke. The population in this study, as many as 32 respondents with a total sampling technique in which 32 respondents were made as samples. This study uses a quantitative approach with simple linear regression analysis techniques. The procedure for collecting data uses interview methods and questionnaires, and the data is processed using SPSS version 20. The results of the study show that competence has a positive and significant effect on the performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch Merauke, indicated by the X regression coefficient of 0.751.*

***Keywords:*** Competence, performance

## **Pendahuluan**

Lajunya progres dalam dunia teknologi diiringi semakin beragamnya rivalitas bisnis mengharuskan peranan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Syarat karyawan dengan kemahiran, pengetahuan dan kapabilitas yang tinggi juga semakin meningkat. Legalisasi sumber daya manusia sebagai sumber keandalan kompetitif sangat penting bagi perusahaan dalam transformasi lingkungan bisnis saat ini. Oleh karenanya karyawan yang menyandang kecakapan atau kompetensi tinggi dianggap dapat memberi sumbangsih bagi peningkatan kinerja karyawan dalam menentukan arah perusahaan kelak. [1] dalam hal ini membahasakan bahwa sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi tinggi dapat menyangga organisasi untuk maju dan berkembang cepat. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kompetensi dapat dijadikan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan [2] Sepaham dengan apa yang disampaikan oleh [3] bahwa kompetensi dapat memprediksi kinerja seseorang, dengan kata lain apabila karyawan menyandang kompetensi yang sesuai, maka akan disertai dengan kinerja yang baik pula.

Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Hal tersebut disadari betul oleh manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV Persero Cabang Merauke atau PT Pelindo IV (Persero). Saat ini dari capaian target yang ditetapkan masih ada rangkaian pekerjaan dalam beberapa bidang yang belum maksimal dalam pencapaian target. Di samping berkembang dan bertambahnya peralatan dengan teknologi terkini sebagai penunjang kegiatan operasional di lapangan, kualifikasi kemampuan sumber daya manusia atau karyawan yang tersedia masih sedikit. Dengan demikian prasyarat untuk dapat memenuhi capaian target belum dapat terlaksana dengan maksimal. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Realisasi Pencapaian Kinerja Karyawan**

<b>Uraian</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi Tahun 2016</b>	<b>Realisasi Tahun 2017</b>	<b>Realisasi Tahun 2018</b>
Pelayanan jasa alat forklif	100%	60%	60%	75%
Pelayanan PBM peti kemas	100%	60%	60%	60%
Penanganan data dan jaringan untuk program SIMAP	100%	50%	50%	50%

*Sumber: Manajemen PT PelindoIV (Persero) Cabang Merauke*

Dari data di atas dapat dilihat tingkat pencapaian pelayanan jasa forklif, PBM dan penanganan data serta jaringan SIMAP masih di bawah target seratus persen. Target yang dibuat adalah merupakan tolok ukur untuk melihat seberapa besar kinerja karyawan dan manajemen setiap tahunnya. Salah satu indikator yang menjadi cerminan dari realisasi yang tercapai adalah kinerja yang baik.

Bagi perusahaan jasa yang menjadikan konsumen adalah hal yang utama, maka sudah tentu diperlukan kemampuan yang tinggi dan adaptasi dalam menghadapi berbagai permasalahan. Dengan menduduki peranan yang sangat penting dan strategis pada perusahaan, maka sumber daya manusia atau karyawan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif. Adanya kompetensi juga mempermudah perusahaan untuk mendiskripsikan kinerja seseorang, karena kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai.

Dengan demikian arah penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Pelindo IV (Persero) Cabang Merauke

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kompetensi**

Kompetensi berasal dari Bahasa Latin “*competencia*” yang artinya “sesuai” [4]. Adalah Boyatzis seorang professor dari *Case Western Reserve University* yang pertama kali mempopulerkan istilah “kompetensi” dalam bukunya berjudul “*The Competent Manager*” hasil dari penelitiannya terhadap dua ribu orang manajer. Boyatzis mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang menghasilkan efektifitas atau kinerja superior (unggul) dalam bekerja. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggul di bidang tersebut [3]. Sementara [5] mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tertentu yang berkaitan dengan performa yang efektif atau

superior dalam suatu pekerjaan.

## 2. Tujuan Kompetensi

Menurut [6], kompetensi dalam organisasi bertujuan untuk :

- 1) Pembentukan pekerjaan atau *job design*, dimana kompetensi teknis digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran dan tanggung jawab, sementara kompetensi perilaku digambarkan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan hasil maksimal.
- 2) Evaluasi pekerjaan atau *job evaluation*, kompetensi dapat dijadikan suatu pembobotan pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan.
- 3) Rekrutmen dan seleksi, sebagai syarat penentu kualifikasi seseorang agar layak mendapat pekerjaan.
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi ke arah yang lebih produktif dan kreatif.
- 5) Membentuk dan memperkuat nilai budaya perusahaan.
- 6) Pembelajaran organisasi selain untuk menambah pengetahuan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang berkesinambungan.
- 7) Manajemen akhir dan penilaiaj potensi karyawan.
- 8) Sistem imbal jasa atau *reward system*

## 3. Kategori Kompetensi

Lima kategori kompetensi menurut [3] adalah :

- 1) *Task achievement* adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
- 2) *Relationship* adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan pengembangan individu.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi.

#### **4. Tingkatan Kompetensi**

[3]mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi, yaitu :

1) *Behavioral tools*

- a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan seseorang dalam bidang tertentu
- b) *Skill* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2) *Image attribute*

- a) *Social role* merupakan pola perilaku seseorang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi
- b) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya

3) *Personal characteristic*

- a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku, misalnya menjadi pendengar yang baik.
- b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afisiliasi, kekuasaan), misalnya ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

#### **5. Indikator Kompetensi**

[6]membagi kompetensi menjadi tiga indikator, yaitu :

a) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- 3) Memahami bagaimana menggunakan informasi, peralatan serta teknik yang tepat dan benar.

b) Keterampilan individu meliputi:

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c) Sikap Kerja

- 1) Memiliki kemampuan berkreaitivitas dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- 3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

### **Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh [5] bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.

### **Aspek Kinerja**

[5] membagi dua kategori aspek dalam standar kinerja, yaitu:

- 1) Aspek kuantitatif meliputi proses kerja, kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan untuk lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja.
- 2) Aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisa data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, kemampuan mengevaluasi.

### **3. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut [7] kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- 1) Kompetensi Individu adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan

yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja

- 2) Dukungan organisasi
- 3) Dukungan manajemen dengan melakukan pengidentifikasian dan pengoptimalan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi.

#### **4. Indikator Kinerja**

[6] mengukur kinerja dengan lima indikator, yaitu :

- 1) Pengetahuan ( knowledge )
- 2) Keterampilan ( skill )
- 3) Sikap ( attitude )

#### **Metode Penelitian**

Deskriptif kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kompetensi memengaruhi kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Populasinya adalah 32 karyawan, yang semuanya dijadikan sampel dalam pengkajian ini. Data dianalisis dengan metode kuantitatif dengan rumusan masalah deskriptif. Referensi data adalah data primer dan data sekunder, kemudian data riset ini dihimpun dengan cara interview dan penyebaran kuesioner.

## Hasil Penelitian

### 1. Hasil

#### a. Uji validitas

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel dan indikator	r hitung	r tabel	Ket
Kompetensi			
K 1	0,659		
K 2	0,394		
K 3	0,535		
K 4	0,480		
K 5	0,511		
K 5	0,535		
K 6	0,655		
K 7	0,535	0,394	valid
K 8	0,516		
K 9	0,429		
K 10	0,703		
K 11	0,691		
K 12	0,388		
K 13	0,575		
K 14	0,583		
K 15	0,662		
Kinerja			
K 1	0,659		
K 2	0,394		
K 3	0,535		
K 4	0,480		
K 5	0,511		
K 5	0,535		
K 6	0,655		
K 7	0,535	0,394	valid
K 8	0,516		
K 9	0,429		
K 10	0,703		
K 11	0,691		
K 12	0,388		

Sumber: Ouput SPSS V.21 hasil olah data 2019

Atas dasar hasil uji validitas, untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dengan total 16 pernyataan dan variabel kinerja dengan total 13 pernyataan dinyatakan autentik.



## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,855	0,75	Reliabel
Kinerja	0,855	0,75	Reliabel

Sumber: Ouput SPSS V.21 hasil olah data 2019

## c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linier dapat diformulakan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y = adalah subjek dari nilai dalam variabel dependen yang diprediksi

a = harga konstan b = jumlah arah koefisien regresi

X= subjek variabel independen yang memiliki nilai tertentu

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,202	16,474	,482	,134	,895
Kompetensi	,715	,237		3,013	,005

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Output SPSS V21 hasil olah data 2019

Didapat persamaan regresi linier sederhana dari tabel 3 adalah :

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 2,202 + 0,715X$$

Penjelasan di atas dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Konstanta 2,202 berarti bahwa bila variabel kompetensi tidak berubah atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,202.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,715 berarti bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika variabel kompetensi bertambah sebesar 1%, variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,715 atau 71%.

#### **d. Pengujian Hipotesis**

##### **1) Uji t**

Diaplikasikan untuk menyatakan besaran efek variabel kompetensi terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini. Hasil pada Tabel 3 menunjukkan variabel kompetensi yang diperoleh dengan nilai t 3,013, kemudian dikonsolidasikan dengan nilai t tabel pada taraf kepercayaan 5%, menggunakan derajat kebebasan  $df = n - 2$ , yaitu 1,697261, dan taraf sig 0,005 < 0,05, sehingga kita dapat mengatakan bahwa hipotesis yang diadopsi adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang berarti bahwa variabel kompetensi memberi efek positif yang signifikan secara statistik pada variabel kinerja, karena nilai t hitung > t tabel dan taraf signifikansi 0,005 < 0,05

##### **2) Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Ajusted R <sup>2</sup>	Sttd. Error Of The Estimate
1	,482 <sup>a</sup>	,232	,207	6,315

a. Predictors : (Costant), Kompetensi

b. Dependen Variabel : Kinerja

Sumber : Output SPSS V.21 hasil data diolah 2019

Pada Tabel 4, nilai  $R^2$  adalah  $0,232 = 23\%$  menunjukkan kemampuan variabel kompetensi untuk menjelaskan variabel kinerja adalah  $23\%$  dan sisanya  $77\%$  dapat dijelaskan oleh unsur variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

## **Pembahasan**

Perhitungan dan kajian data tentang kompetensi dan kinerja karyawan, hasil empiris memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien untuk variabel kompetensi adalah  $0,715$  atau  $71\%$ , yang berarti bahwa jika keterampilan meningkat  $1\%$ , kinerja karyawan meningkat  $71\%$ . Dapat dikatakan bahwa kian berkualitas kompetensi karyawannya maka semakin baik pula kinerjanya.

Dalam arah yang sama (Dhelvia, 2018), penelitiannya juga mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula (Puspita, 2019) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dua temuan di atas mendukung penelitian ini. Sekaligus itu memperkuat pandangan (Mangkunegara, 2005) bahwa kompetensi sumber daya manusia dalam hal ini karyawan adalah kompetensi yang terkait dengan *knowledge*, *skill* dan sifat-sifat personalitas yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu (Sofa, 2003) juga menyatakan bahwa kompetensi bukan sekedar mengandung *knowledge*, *skill* dan *attitude*, tetapi yang penting adalah pengimplementasian ketiganya di tempat kerja.

Situasi saat ini adalah bahwa PT Pelabuhan Indonesia cabang IV (Persero) Merauke menganggap kompetensi sebagai faktor mendasar dan substansial yang harus dimiliki karyawan. Kompetensi yang diharapkan tidak terbatas pada *sains* dan *skill*, tetapi bagaimana karyawan bertindak dan berperilaku dengan karakter yang kuat dalam tugas dan pekerjaannya, diimbangi dengan tanggung jawab besar untuk pekerjaannya.

Langkah konkret sebagai bentuk peningkatan kinerja perlu diterapkan oleh manajemen. Keterlibatan karyawan dalam berbagai lokakarya atau studi banding, serta dalam pendidikan dan pelatihan, harus dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru yang dapat menambah nilai bagi karyawan itu sendiri. Magang pada cabang lain di Indonesia atau di luar negeri dengan karakteristik pekerjaan yang serupa juga berguna untuk memperoleh pengetahuan

dan pengalaman baru di berbagai bidang telah dilakukan oleh manajemen dengan mengirimkan beberapa karyawan di Port Of Johor Malaysia pada akhir tahun 2018 dan di beberapa pelabuhan dengan kelas yang tinggi seperti di cabang kelas satu Jayapura dan Makassar. Keterlibatan karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Merauke dalam melakukan magang sangat penting untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat selaku pengguna jasa pelabuhan dan khususnya untuk peningkatan kinerja yang maksimal.

### **Kesimpulan**

Dari analisis data yang dipaparkan, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kompetensi dengan berbagai aspeknya berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Merauke.

### **Saran**

Hal yang perlu dicatat dan menjadi suatu perhatian dari pimpinan dan manajemen PT Pelindo IV (Persero) Cabang Merauke, bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu terus ditingkatkan dengan melibatkan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan, atau dengan melakukan studi banding di pelabuhan kelas yang lebih tinggi dan maju dari segi teknologi dan sumber daya manusianya, agar kompetitif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Daftar Pustaka**

- Dhelvia, R. (2018). The Influence Workload And Competence On Employee Performance in PT X Finance. *Proceedings Of The International Conference On Business, Economics, Social Science And Humanities (ICOBEST 2018)*. Atlantis Press.
- Kalibacova, G. (2014). The Relationship Between Competency and Performance. *Acta Universitatis Agriculture Et Silviculture Mendelianae Brunensis*, 62(6).
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (I ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Puspita, W. A. (2019). The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance. *Proceedings of The 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship and Finance (ICEBEF)*. Atlantis Press
- Rumimpunu, R. C. (2016,

- September). Penaruh Kompetensi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 3(3).
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Thoha, N. &. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tubba, C. M. (2004). Identifying Global Leadership Competencies : An Exploratory Study. *Jornal Of America Academy Of Business Cambridge*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.