

Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bukti Empiris pada Organisasi Sektor Ketenagalistrikan

Employee Competence and Performance: Empirical Evidence from the Electricity Sector Organization

Andi Abdul Aziz¹, Iskandar², Mulyadi Maswir³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 September 2026
Revised 21 September 2026
Accepted 30 September 2026
Available online 06 October 2026

Keywords

competence, employee performance, human resources, organization, performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Kompetensi sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi, terutama pada lingkungan kerja yang membutuhkan kemampuan teknis dan operasional. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan serta mengidentifikasi besarnya kontribusi kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 67 responden yang dipilih dari populasi 200 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi kompetensi sebesar 0,730 dengan nilai t sebesar 11,433 dan signifikansi <0,001. Nilai R^2 sebesar 0,668 menunjukkan bahwa kompetensi menjelaskan 66,8% variasi kinerja dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

ABSTRACT

Human resource competence is an important aspect in supporting organizational performance, particularly in work environments that require technical and operational capabilities. This study aims to analyze the relationship between employee competence and performance and to identify the extent to which competence contributes to explaining variations in employee performance. This study employed a quantitative approach involving 67 respondents selected from a population of 200 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression, a t-test, and the coefficient of determination. The results showed a competence regression coefficient of 0.730, with a t-value of 11.433 and a significance level of <0.001. The R^2 value of 0.668 indicates that competence explains 66.8% of the variation in employee performance in the research model. These findings demonstrate a positive and significant relationship between employee competence and performance. The results indicate the importance of developing knowledge, skills, and work attitudes as part of a human resource strategy to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan menyebabkan organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara rutin, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan. Dalam kondisi tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting dari keberlangsungan dan pencapaian kinerja organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam praktik organisasi, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan

memecahkan masalah, berkomunikasi, bekerja sama, dan menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari pencapaian target, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dengan demikian, terdapat keterkaitan konseptual antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Lingkungan organisasi sektor ketenagalistrikan memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan ketepatan, kedisiplinan, kemampuan teknis, serta kepatuhan terhadap prosedur. Kondisi tersebut menjadikan kompetensi sebagai salah satu aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Data awal yang digunakan dalam penelitian menunjukkan adanya dinamika kedisiplinan kehadiran dan karakteristik sumber daya manusia yang beragam dari sisi masa kerja dan tingkat pendidikan. Data tersebut memberikan konteks empiris bahwa pengelolaan kompetensi perlu mendapat perhatian sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas keterkaitan kompetensi dengan kinerja karyawan. Namun, penelitian mengenai kompetensi sering kali ditempatkan bersama sejumlah variabel independen lainnya. Kondisi tersebut membuka ruang untuk menguji secara lebih terfokus seberapa besar kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja dalam suatu lingkungan organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis dan operasional.

Penelitian ini menempatkan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Fokus tersebut memungkinkan pengujian empiris terhadap hubungan antara kompetensi dan kinerja melalui regresi linear sederhana. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kontribusi kompetensi secara khusus terhadap kinerja pada lingkungan organisasi sektor ketenagalistrikan dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kemampuan teknis dan kepatuhan terhadap standar kerja. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan serta mengidentifikasi besarnya kontribusi kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Penelitian dilakukan pada salah satu unit organisasi sektor ketenagalistrikan di wilayah Sumatra. Populasi penelitian terdiri atas 200 karyawan, sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Penentuan jumlah sampel dalam naskah awal menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber kepustakaan yang relevan. Pengukuran variabel penelitian dilakukan melalui sejumlah indikator yang merepresentasikan kompetensi dan kinerja karyawan. Kompetensi dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan individu yang tercermin melalui pengetahuan, keahlian atau keterampilan, serta sikap kerja. Sementara itu, kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang berkaitan dengan pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap prinsip atau prosedur kerja.

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t*, sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja diukur melalui koefisien determinasi (R^2).

Model regresi penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X = kompetensi

a = konstanta

b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil sampel penelitian. Berdasarkan data penelitian, terdapat 67 responden yang terdiri atas 46 laki-laki dan 21 perempuan. Berdasarkan kelompok usia, responden terbanyak berada pada rentang 31–40 tahun. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	46	68,66%
	Perempuan	21	31,34%
Jumlah		67	100%
Usia	<30 tahun	13	19,40%
	31–40 tahun	37	55,22%
	41–50 tahun	17	25,37%
Jumlah		67	100%
Masa kerja	<5 tahun	10	14,93%
	6–10 tahun	48	71,64%
	>11 tahun	9	13,43%
Jumlah		67	100%

Sumber: Data penelitian, diolah, 2026.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif dan memiliki pengalaman kerja antara 6–10 tahun. Kondisi tersebut relevan dengan penelitian kompetensi karena pengalaman kerja dapat menjadi salah satu konteks yang mendukung terbentuknya kemampuan dalam menjalankan tugas. Namun, pengalaman kerja tidak diposisikan sebagai variabel penelitian sehingga temuan tersebut hanya digunakan sebagai gambaran karakteristik responden.

Deskripsi variabel penelitian

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden yang tersedia dalam penelitian, rata-rata skor kompetensi adalah 3,67, sedangkan rata-rata skor kinerja sebesar 3,85. Kedua nilai tersebut berada pada kategori tanggapan positif berdasarkan kategorisasi yang digunakan dalam penelitian. Temuan deskriptif tersebut memberikan indikasi bahwa responden memberikan penilaian relatif positif terhadap kompetensi dan kinerja. Namun, statistik deskriptif tidak digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan hubungan antarvariabel. Hubungan tersebut diuji lebih lanjut melalui analisis regresi linear sederhana.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	14,111	2,843	4,963	<0,001
Kompetensi	0,730	0,064	11,433	<0,001

Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian, diolah dengan SPSS, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi sebesar 0,730 dengan nilai signifikansi <0,001. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,111 + 0,730X$$

Nilai konstanta sebesar 14,111 merupakan nilai prediksi kinerja ketika nilai kompetensi secara matematis berada pada titik nol. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,730 menunjukkan arah hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Secara substantif, peningkatan skor kompetensi sebesar satu satuan berkaitan dengan peningkatan skor kinerja sebesar 0,730 satuan dalam model penelitian.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah searah. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula skor kinerja yang diprediksi oleh model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 11,433 dengan tingkat signifikansi <0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi berbeda secara signifikan dari nol pada tingkat signifikansi 5%. Data penelitian juga menunjukkan nilai t tabel sebesar 1,997 untuk derajat kebebasan 65.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Kompetensi → Kinerja	11,433	<0,001	H ₁ didukung

Sumber: Data penelitian, diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan didukung oleh data empiris.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja dalam model penelitian.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,817	0,668	0,663	3,257

Sumber: Data penelitian, diolah dengan SPSS, 2026.

Nilai R sebesar 0,817 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja dalam data penelitian. Nilai R² sebesar 0,668 menunjukkan bahwa kompetensi menjelaskan sekitar 66,8% variasi kinerja dalam model. Sementara itu, sebesar 33,2% variasi kinerja berada di luar model penelitian dan dapat berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja dalam konteks sampel penelitian. Meskipun demikian, nilai R² tidak dapat diinterpretasikan bahwa seluruh perubahan kinerja secara kausal hanya

disebabkan oleh kompetensi. Masih terdapat faktor lain yang berpotensi menjelaskan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,730 dengan nilai t sebesar 11,433 dan tingkat signifikansi $p < .001$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan didukung oleh data empiris. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa perubahan kompetensi bergerak searah dengan perubahan kinerja. Dalam konteks model penelitian, setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi berkaitan dengan peningkatan sebesar 0,730 satuan pada skor kinerja.

Temuan tersebut perlu dipahami sebagai hubungan empiris, bukan sebagai bukti bahwa kompetensi merupakan satu-satunya penyebab peningkatan kinerja. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* dan regresi linear sederhana sehingga hasil analisis terutama menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antarvariabel dalam sampel yang diteliti. Interpretasi ini penting karena kinerja karyawan pada dasarnya merupakan konstruk multidimensional yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun organisasi, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, disiplin, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi. Pengetahuan memberikan dasar bagi karyawan untuk memahami pekerjaan, prosedur, dan permasalahan yang dihadapi. Keterampilan memungkinkan pengetahuan tersebut diterapkan dalam tindakan, sedangkan sikap kerja mendukung konsistensi perilaku dalam menjalankan tanggung jawab. Oleh karena itu, kompetensi yang memadai secara teoritis memberikan dasar yang lebih kuat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui perspektif *human capital*. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan merupakan bentuk modal yang dapat digunakan untuk menghasilkan nilai bagi organisasi. Ketika kemampuan tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan, karyawan memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas, mengatasi permasalahan, dan mencapai standar pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, argumentasi tersebut menjadi semakin relevan karena organisasi sektor ketenagalistrikan memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan ketepatan, kemampuan teknis, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Konteks sektor ketenagalistrikan penting diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pekerjaan pada sektor ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kuantitatif, tetapi juga berkaitan dengan ketepatan pelaksanaan prosedur, kualitas pelayanan, keselamatan kerja, dan kemampuan menangani permasalahan teknis. Oleh sebab itu, kompetensi karyawan tidak cukup dipahami hanya sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tetapi juga sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan secara benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dengan karakteristik tersebut, kompetensi teknis dan perilaku kerja dapat menjadi bagian penting dalam pembentukan kinerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja. Soetrisno dan Gilang (2018), misalnya,

menemukan bahwa kompetensi berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks yang lebih luas, tinjauan literatur sistematis juga menunjukkan kecenderungan konsisten bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berkaitan dengan peningkatan efektivitas, produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi (Ngabas et al., 2026).

Hasil penelitian ini juga memperoleh dukungan dari studi yang menggunakan konteks organisasi yang lebih dekat dengan sektor pelayanan publik dan ketenagalistrikan. Penelitian mengenai PT PLN (Persero) UP3 Palopo menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karier memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut memberikan indikasi bahwa pengembangan kompetensi melalui intervensi organisasi dapat menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja dalam sektor ketenagalistrikan. Journal PDM Bengkulu Penelitian lain pada PT PLN (Persero) UP3 Depok juga menempatkan kompetensi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai bersama dengan disiplin kerja. DOI

Namun demikian, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini tidak berarti bahwa setiap karyawan dengan kompetensi tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja tinggi. Kompetensi perlu didukung oleh kondisi organisasi yang memungkinkan kompetensi tersebut digunakan secara optimal. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetap dapat menghadapi hambatan kinerja apabila mengalami keterbatasan fasilitas kerja, beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan pimpinan, sistem penghargaan yang tidak sesuai, atau ketidakjelasan pembagian tugas. Dengan demikian, kompetensi dapat dipandang sebagai salah satu prasyarat penting, tetapi bukan satu-satunya determinan kinerja. Besarnya Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja

Salah satu temuan utama penelitian adalah nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 66,8% variasi skor kinerja karyawan dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh variasi skor kompetensi. Sementara itu, sebesar 33,2% variasi kinerja berada di luar penjelasan model. Dengan demikian, kompetensi mempunyai daya jelas yang relatif besar dalam model yang digunakan.

Nilai R^2 tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati. Angka 66,8% tidak berarti bahwa kompetensi secara kausal "menentukan" 66,8% kinerja karyawan. Nilai tersebut menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan secara statistik oleh kompetensi dalam model penelitian. Karena penelitian menggunakan satu variabel independen, bagian sebesar 33,2% menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model dan kemungkinan turut berkaitan dengan kinerja karyawan.

Interpretasi tersebut penting karena penelitian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kinerja tidak terbentuk dari satu faktor tunggal. Sistem praktik sumber daya manusia yang saling mendukung, misalnya, dapat memengaruhi pengetahuan, keterampilan, komitmen, dan produktivitas karyawan secara bersama-sama. Meta-analisis mengenai hubungan praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja juga menunjukkan bahwa kombinasi praktik SDM yang saling memperkuat dapat memiliki keterkaitan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan praktik yang berdiri sendiri. ScienceDirect

Dengan demikian, nilai R^2 sebesar 0,668 dalam penelitian ini lebih tepat dipandang sebagai bukti bahwa kompetensi merupakan prediktor yang kuat dalam konteks sampel penelitian, bukan sebagai bukti bahwa faktor lain tidak penting. Faktor seperti motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengalaman, dan kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan dapat menjadi bagian dari

penjelasan terhadap 33,2% variasi yang belum terakomodasi dalam model.

Temuan tersebut juga memiliki relevansi dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi dapat berinteraksi dengan faktor lain dalam membentuk kinerja. Penelitian pada pekerja tenun di Bali menemukan bahwa kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berhubungan positif dengan kinerja, tetapi komitmen kerja juga memiliki peran dalam hubungan tersebut (Pratama et al., 2020). Taylor & Francis Online Temuan ini memperlihatkan bahwa kemampuan individu perlu ditempatkan dalam konteks psikologis dan organisasional yang lebih luas.

Kompetensi sebagai Basis Pengembangan Kinerja

Hasil penelitian memiliki implikasi bahwa pengembangan kompetensi dapat menjadi salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan tersebut sebaiknya tidak dilakukan secara umum dan seragam, tetapi didasarkan pada kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dan kompetensi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan.

Dalam organisasi sektor ketenagalistrikan, pengembangan kompetensi dapat diarahkan pada beberapa aspek. Pertama, organisasi perlu memastikan penguasaan pengetahuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Pengetahuan teknis menjadi dasar agar karyawan memahami prosedur, standar operasional, karakteristik peralatan, serta risiko yang berkaitan dengan pekerjaan. Kedua, organisasi perlu mengembangkan keterampilan praktis, termasuk kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sesuai dengan kewenangan. Ketiga, pengembangan perlu mencakup sikap kerja, terutama kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, kerja sama, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan.

Pendekatan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menempatkan kompetensi sebagai aspek penting dalam sistem penilaian dan pengembangan kinerja. Kajian sistematis mengenai penilaian kinerja berbasis kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi yang relevan dengan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup komitmen, kerja sama, kedisiplinan, kemampuan analitis, tanggung jawab, dan pengendalian diri (Safariningsih & Hafifuddin, 2022). Jurnal UIT

Oleh karena itu, organisasi dapat mengintegrasikan hasil penilaian kompetensi dengan sistem manajemen kinerja. Penilaian kompetensi dapat digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pelatihan tertentu, menentukan prioritas pengembangan, serta mengevaluasi apakah pelatihan menghasilkan perubahan kemampuan. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan SDM tidak berhenti pada pelaksanaan pelatihan, tetapi dilanjutkan dengan evaluasi penerapan kompetensi dalam pekerjaan.

Relevansi Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Karakteristik responden menunjukkan bahwa 48 dari 67 responden atau 71,64% memiliki masa kerja 6–10 tahun. Komposisi tersebut memberikan konteks menarik dalam menjelaskan hasil penelitian, meskipun masa kerja tidak diuji sebagai variabel penelitian. Pengalaman kerja yang relatif panjang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan prosedural, memahami karakteristik pekerjaan, dan mengembangkan keterampilan melalui pengalaman langsung.

Akan tetapi, masa kerja tidak dapat secara otomatis disamakan dengan kompetensi. Lama bekerja memberikan kesempatan untuk belajar, tetapi peningkatan kompetensi juga dipengaruhi oleh kualitas pengalaman, pendidikan, pelatihan, kesempatan belajar, rotasi pekerjaan, dan dukungan organisasi. Penelitian terbaru mengenai kompetensi dan pengalaman kerja juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat berkaitan dengan pembentukan kompetensi, sementara kompetensi pada akhirnya menjadi salah satu prediktor penting kinerja (Riandhi & Fachrunnisa, 2025). Jurnal Unissula

Karena penelitian ini tidak menguji masa kerja sebagai variabel independen maupun moderator, hubungan tersebut tidak dapat disimpulkan secara statistik. Namun, karakteristik responden tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam merancang pengembangan kompetensi. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup panjang mungkin membutuhkan program *upskilling* dan *reskilling* yang berbeda dari karyawan baru. Dengan demikian, strategi pengembangan kompetensi perlu mempertimbangkan tingkat pengalaman dan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kompetensi sebagai salah satu elemen penting dalam pencapaian kinerja. Hubungan positif dan signifikan yang ditemukan memberikan dukungan empiris bahwa kemampuan yang dimiliki individu memiliki keterkaitan dengan hasil kerja yang dicapai dalam organisasi.

Kontribusi penelitian ini terutama terletak pada pengujian hubungan kompetensi dan kinerja secara lebih terfokus dalam organisasi sektor ketenagalistrikan. Sebagian penelitian terdahulu menguji kompetensi bersama variabel lain, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat seberapa besar kemampuan kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja. Pendekatan tersebut menghasilkan hubungan yang relatif mudah diinterpretasikan dan memberikan dasar empiris bagi penelitian lanjutan.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan perlunya pengembangan model teoretis yang lebih komprehensif. Karena R^2 sebesar 0,668 masih menyisakan 33,2% variasi kinerja yang belum dijelaskan, penelitian berikutnya dapat memasukkan faktor individual dan organisasional lain. Pendekatan tersebut memungkinkan pengujian apakah kompetensi tetap menjadi prediktor dominan ketika faktor seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dimasukkan secara simultan.

Implikasi Praktis

Bagi manajemen organisasi sektor ketenagalistrikan, hasil penelitian memberikan beberapa implikasi praktis. Pertama, organisasi perlu melakukan pemetaan kompetensi secara berkala untuk mengetahui kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi yang dipersyaratkan setiap posisi. Kedua, program pelatihan perlu disusun berdasarkan kebutuhan pekerjaan sehingga materi yang diberikan memiliki relevansi langsung dengan tugas karyawan.

Ketiga, pengembangan kompetensi sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui pelatihan formal. *Coaching*, *mentoring*, pembelajaran berbasis pengalaman, rotasi pekerjaan, simulasi penyelesaian masalah, dan berbagi pengetahuan antarkaryawan dapat menjadi mekanisme pengembangan kompetensi yang melengkapi pelatihan formal. Keempat, hasil penilaian kompetensi dapat dihubungkan dengan sistem penilaian kinerja sehingga organisasi dapat melihat perkembangan kemampuan karyawan dan penerapannya dalam pekerjaan.

Implikasi tersebut didukung oleh penelitian pada sektor ketenagalistrikan yang menunjukkan pentingnya pelatihan berbasis kompetensi dan perencanaan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan. Journal PDMBengkulu Dengan demikian, investasi organisasi pada kompetensi sebaiknya dipandang sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan, bukan sebagai kegiatan pelatihan yang bersifat sesaat.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada konteks organisasi yang diteliti. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berkaitan dengan peningkatan kinerja, sedangkan

koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja dalam model penelitian. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan melalui program pengembangan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kompetensi sehingga penelitian berikutnya perlu mengembangkan model yang melibatkan faktor organisasi dan individual lainnya.

REFERENSI

- Abdul, A. (2026). Strategi peningkatan produktivitas kerja petugas Karhutla Riau berbasis budaya K3. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 17(1), 1–8.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Fakhri, R., Rofidah, S., Wicara, D. G., & Aziz, A. A. (2026). Adoption of digital marketing and business performance: The moderating role of digital literacy in SMEs in Riau Province. *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting*, 4(4), 1957–1972.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, I. (2024). Dampak kinerja pengelola berdasarkan kepuasan wisatawan. *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 388–393.
- Iskandar, I., & Ansori, P. B. (2023). Development of natural tourism objects in Kampar District (Case study of natural bathing tourism objects in Pantai Cermin Village, Rumbio Jaya District, Kampar Regency). *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(4), 238–247.
- Iskandar, I., & Putra, E. (2024). Peran kompetensi SDM dalam peningkatan kinerja UMKM di Kabupaten Kampar. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 245–254.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2025). Peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan panen di sektor perkebunan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 16(1), 30–40.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Krisnawati, K., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maswir, M., Iskandar, I., & Rahmat, Y. (2026). Dampak rekrutmen sistem employee referral dalam membangun loyalitas karyawan baru di sektor perbankan. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 5(1), 219–225.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan penelitian*. Unilak Press.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Risman, R. (2026). Meningkatkan kinerja administrasi kearsipan melalui penguatan fungsi pengawasan di perguruan tinggi. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 17(1), 24–37.

- Risman, R., Yapentra, A., & Iskandar, I. (2021). Semangat UMKM dibalik pandemi COVID-19 pada objek wisata Sungai Gelombang di Desa Sipungguk Kecamatan Salo Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), 196–202.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Salsabila, H. C. H. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1).
- Subagyo, J. (2015). *Metode penelitian dalam teori dan praktik*. Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk bisnis & ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2019). *SPSS untuk penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2021). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau].
- Warman, D., & Fakhri, R. (2026). Digital transformation of human resource management in enhancing the competitive advantage of the tourism sector in Riau. *Journal of Economics, Entrepreneurship, Management Business and Accounting*, 4(3), 360–373.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yapentra, A., Risman, R., & Iskandar, I. (2022). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik “X” di Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 216–227.