

## PENGARUH SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DI PT. PLN (PERSERO) ULTG KOLAKA

Iksan<sup>1</sup>, Asriany<sup>2</sup>, Ibrahim Halim<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: [iksanpln46@gmail.com](mailto:iksanpln46@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: [asriany@umpalopo.ac.id](mailto:asriany@umpalopo.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: [ibrahimhalim@umpalopo.ac.id](mailto:ibrahimhalim@umpalopo.ac.id)

### *Abstract*

*This study aims to find out how competency certification has an impact on company performance at PT. PLN (Persero) Kolaka Substation Smelter . This study uses a quantitative approach with data collection through questionnaires. The data were analyzed using simple linear regression. This study involved 27 people. The results of the analysis show that the regression coefficient shows a positive relationship between competence and business performance. With a significance value well below the threshold, competency certification has a significant influence on a company's performance, according to a partial test. In addition, the analysis of the F test shows that the regression model is significant overall, indicating that competency certification has a significant influence on the performance of the company simultaneously. Therefore, the company's performance at the Kolaka Smelter Substation PT. PLN (Persero) is greatly influenced by competency certification.*

**Keywords :** *Competency, Performance Certification.*

### **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan yang dimiliki oleh negara atau BUMN yang bertanggung jawab atas semua aspek kelistrikan di Indonesia adalah salah satu yang PT. PLN (Persero), perusahaan terbesar di Asia Tenggara, telah melakukan transformasi menjadi sebuah perusahaan induk dengan empat perusahaan subholding. Transformasi ini membentuk PLN Group yang terdiri dari berbagai divisi dalam sektor ketenagalistrikan, termasuk pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Sebagai penyedia utama listrik di Indonesia, PLN perlu memahami bagaimana sertifikasi kompetensi dapat memengaruhi kinerja organisasi. Sertifikasi kompetensi merupakan elemen penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. PLN Group memberikan dukungan kepada karyawannya untuk memperoleh sertifikasi kompetensi, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai target kinerja perusahaan.

Kepemilikan sertifikasi dalam kategori yang direkomendasikan oleh perusahaan menjadi indikasi adanya usaha untuk meningkatkan standar yang ada. Perusahaan PLN, misalnya, memiliki sejumlah sertifikasi yang diterapkan secara simultan, karena setiap sertifikasi dianggap wajib berdasarkan bidangnya masing-masing dan saling terhubung atau terintegrasi. Peningkatan kinerja perusahaan dapat terjadi jika sertifikasi kompetensi yang relevan diterapkan, terutama jika perusahaan menunjukkan komitmen yang tinggi untuk meraih dan mempertahankan sertifikasinya. Proses sertifikasi melibatkan pengembangan dan penerapan standar yang menetapkan norma serta nilai dalam berbagai aspek operasional perusahaan. Dalam konteks yang terus berubah dan bersifat global ini, kepastian menjadi elemen penting bagi sebuah organisasi, karena hal ini akan mencerminkan atau menjadi simbol keaslian dari identitas organisasi tersebut. Sertifikasi kompetensi biasanya memegang peranan krusial dalam asosiasi,

karena sertifikasi ini berfungsi sebagai panduan bagi kerangka kerja, sehingga sistem tersebut dapat berhasil. Akibatnya, dalam pengelolaannya, perlu fokus pada aspek-aspek penting, seperti keterampilan dalam pelaksanaan yang efektif, agar karyawan dapat didorong untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas, akan tercipta hasil kerja yang representatif dan berkualitas, sehingga penting untuk melakukan eksekusi yang efektif dalam setiap pekerjaan.

Tujuan dari sertifikasi kompetensi bagi karyawan di perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja mereka. PLN memerlukan pelaksanaan yang sesuai dan optimal guna mendukung peningkatan kualitas hasil kerja. Penelitian ini dilakukan di PLN Gardu Induk Kolaka Smelter, yang merupakan sistem ketenagalistrikan yang dirancang untuk mempercepat dan pelayanan kepada masyarakat, baik dalam memudahkan dan luar lingkungan kantor. Kinerja dapat dianggap sebagai indikator yang jelas dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi.

PLN Gardu Induk Kolaka Smelter adalah sebuah organisasi yang berfokus pada sektor ketenagalistrikan dan mengelola beberapa Gardu Induk, termasuk GI Kolaka, GI Wolo, dan GI Lasusua. Organisasi ini memiliki total 13 karyawan tetap dan 34 karyawan outsource. Untuk mendukung operasionalnya, sistem kelistrikan di Kabupaten Kolaka saat ini telah terhubung dengan jaringan ketenagalistrikan di Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, dan Sulawesi Barat. Keterhubungan sistem ketenagalistrikan di empat provinsi di Sulawesi ini memerlukan peningkatan baik dalam kualitas maupun kuantitas kinerja. Penelitian ini berjudul “Apakah Sertifikasi Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan PT PLN (Persero) Gardu Induk Kolaka Smelter?”

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif adalah kusioner. Menurut sugiyono (2006:80), metode dengan menggunakan penelitian secara kuantitatif merupakan filsafat positifisme yang dilandasi dalam penggunaan metode untuk penelitian. Sebuah sampel maupun populasi dalam penelitian digunakan sebagai metode, sedangkan pemanfaatan instrumen penelitian dilakukan dengan cara pengumpulan data yang akan digunakan. Hipotesis yang ditetapkan sebelumnya diukur dengan tujuan untuk melakukan pengujian sehingga mendapatkan hasil analisis data yang bersifat kuantitatif atau bias. Dalam penelitian ini, variabel independen, X, merupakan kompetensi dengan indikator kompetensi, dan variabel dependen, Y, merupakan indikator penelitian tentang kinerja perusahaan di PT PLN Gardu Induk Kolaka Smelter. Ada 47 karyawan di perusahaan tersebut, dan 27 dari mereka adalah sampel dari hasil total sampling. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan langsung dari sampel responden melalui kuesioner dan sumber referensi yang relevan. Selanjutnya data dianalisis dengan regresi linier sederhana. Signifikansi hubungan antara variabel yang diukur dengan uji t. Semua ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi kompetensi (X) dan kinerja perusahaan (Y), digunakan instrumen analisis data. Analisis instrumen menggunakan validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, dan uji T. Metode ini dicoba dengan program komputer SPSS 24. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan alpha 5%, pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y diukur.

**Uji Validitas**

Untuk mengetahui validitas data yang diuji, menggunakan uji validitas. Jika instrumen tersebut valid, maka instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian. Jika r tabel memiliki standar pengukuran signifikan 5%, instrumen dianggap valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Sertifikasi Kompetensi (X)

| <b>Variabel</b> | <b>Nilai R-Hitung</b> | <b>Nilai R-Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| X.1             | 0,595                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.2             | 0,761                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.3             | 0,881                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.4             | 0,685                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.5             | 0,887                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.6             | 0,650                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.7             | 0,647                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.8             | 0,836                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.9             | 0,887                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.10            | 0,836                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.11            | 0,887                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.12            | 0,836                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| X.13            | 0,836                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Perusahaan (Y)

| <b>Variabel</b> | <b>Nilai R-Hitung</b> | <b>Nilai R-Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
| Y.1             | 0,531                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.2             | 0,728                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.3             | 0,782                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.4             | 0,706                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.5             | 0,762                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.6             | 0,830                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.7             | 0,688                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.8             | 0,751                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.9             | 0,863                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.10            | 0,804                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.11            | 0,751                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.12            | 0,836                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |
| Y.13            | 0,863                 | 0,381                | <i>Valid</i>      |

Dalam uji validitas dua variabel, instrumen dianggap valid jika R hitungnya lebih besar dari R tabel pada standar signifikan 5% atau 0,05, dan jika instrumen tidak valid, R hitungnya lebih kecil dari R. Ini menunjukkan bahwa item pada variabel Sertifikasi Kompetensi (X) dan Kinerja Perusahaan (Y) memiliki nilai korelasi koefisien yang lebih besar dari 0.

**Uji Reliabilitas**

Sebuah kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai alfa Cronbach-nya melebihi 0,6 dan dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk pengukuran yang dilakukan berulang kali.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Sertifikasi Kompetensi (X)

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .949                          | 13         |

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perusahaan (Y)

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .895                          | 13         |

Sumber : Hasil olah data spss vers.2

Semua instrumen dianggap reliabel, karena tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Sertifikasi Kompetensi (X) 0,949 dan Kinerja Perusahaan (Y) reliabel 0,895 , karena cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

**Analisis Regresi Linier Sederhana (Multiple R)**

Untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel, analisis regresi linier sederhana digunakan. Variabel independen, atau variabel bebas, adalah Sertifikasi Kompetensi (X), dan variabel terikat, atau variabel dependen, adalah Kinerja Perusahaan (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk menemukan model linier yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X. Rumusan dari model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$

Di mana:

Y adalah variabel dependen yang berarti hasil yang diprediksi,

X adalah variabel independen yang berarti prediktor,

$\beta_0$  adalah intersep, atau konstanta,

$\beta_1$  adalah Koefisien regresi (slope) menunjukkan perubahan rata-rata pada Y untuk setiap unit perubahan pada X,

$\epsilon$  adalah "error" Merujuk pada gangguan atau deviasi.

Tabel 5. Hasil regresi linier sederhana

| <i>Regression Statistics</i> |             |
|------------------------------|-------------|
| Multiple R                   | 0.678322175 |
| R Square                     | 0.457383555 |
| Adjusted R                   | 0,415367372 |

|                |             |
|----------------|-------------|
| Square         |             |
| Standard Error | 5.813056035 |
| Observations   | 27          |

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model Squares |            | Sum of   | Df | Mean Square | F    | Sig.              |
|---------------|------------|----------|----|-------------|------|-------------------|
| 1             | Regression | 30.223   | 1  | 30.223      | .651 | .000 <sup>b</sup> |
|               | Residual   | 1160.443 | 25 | 46.418      |      |                   |
|               | Total      | 1190.667 | 26 |             |      |                   |

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan  
 Predictors: (Constant), Sertifikasi Kompetensi

Output menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kekuatan hubungan yang kuat antara Sertifikasi Kompetensi dan Kinerja Perusahaan, dengan nilai multiple R sebesar 0,678. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel, dengan peningkatan Sertifikasi Kompetensi cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Perusahaan. Nilai Fhitung adalah 0,651, dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0$ .

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah masing-masing atau secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau tidak. Sebuah uji parsial signifikan dianggap jika nilai signifikansi kurang dari 0,1 dan berpengaruh jika T hitung lebih besar dari T tabel.

Tabel 6. Hasil uji T (parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| (Constant)             | 55.491                      | 10.058     |                           | -.807 | .427 | 34.776                          | 76.206      |
| Sertifikasi Kompetensi | .145                        | .179       | .159                      | 5.517 | .000 | -.515                           | .225        |

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaa

Dengan variabel X untuk sertifikasi kompetensi, tabel uji T di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi t (0,000) lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$ , sehingga nilai signifikansi  $t < \alpha = 0,5$ , dan T hitung 5,517 lebih besar dari T tabel 1,703 . Setelah hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa

sertifikasi kompetensi (X) dapat mempengaruhi kinerja Smelter Gardu Induk Kolaka PLN secara signifikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengukuran sertifikasi kompetensi (X) berdampak pada kinerja perusahaan PLN Gardu Induk Kolaka Smelter (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa variabel sertifikasi kompetensi (X) memiliki nilai signifikan  $t(0,000) < \alpha 0,5$ , yang berarti bahwa nilai signifikan  $t < \alpha 0,5$  dan bahwa nilai hitung 5,517 lebih besar dari T tabel 1,703. Setelah hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi kompetensi (X) dapat mempengaruhi kinerja Smelter Gardu Induk Kolaka PLN (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan Rini S. Turangan, yang menunjukkan koefisien regresi 0,202 dengan tanda regresi sederhana positif. Selain itu, koefisien determinasi (R square) yang dihasilkan adalah 0,490 yang merupakan persentase 49 persen. Hal ini menunjukkan hubungan yang moderat antara variabel X, yaitu kompetensi, dan variabel Y, yaitu kinerja perusahaan PLN Gardu Induk Smelter Kolaka. Berdasarkan temuan ini, Smelter PLN Gardu Induk Kolaka harus lebih berkonsentrasi pada peningkatan kompetensi karyawan melalui proses sertifikasi. Hal ini diharapkan akan membantu perusahaan bekerja lebih baik dan mencapai tujuan dan visinya.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai penutup dari diskusi jurnal, peneliti menemukan bahwa sertifikasi kompetensi karyawan sangat berdampak positif pada kinerja Smelter PLN Gardu Induk Kolaka. Oleh karena itu, sertifikasi kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan hipotesis peneliti diterima.

Saran yang peneliti berikan terhadap kesimpulan yang telah dijabarkan yaitu antara lain:

1. Kepada pimpinan Unit Gardu Induk Kolaka Smelter agar memperhatikan kompetensi karyawan karena terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan yang bekerja di Unit Gardu Induk Kolaka Smelter agar selalu memperhatikan SOP dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen lain untuk mengetahui pengaruhnya terhadap seperti keselamatan kerja.

Saran dinyatakan secara terpisah. Saran dibuat dengan hasil penelitian dan pertimbangan peneliti untuk ditujukan kepada peneliti lain yang akan mengembangkan penelitian dan dapat ditujukan juga kepada pihak pemakai hasil penelitian, seperti para praktisi dan pemegang kebijakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ardiana, Brahmayanti, I. A., & Subaedi, 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1):42-55.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Dewi, R., Hamid, R. S., Sismar, A., Bachtiar, R. E. P., & Moonai, S. 2023. The Role of Innovation Orientation in Improving Marketing Communication and Marketing

Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Culinary Sector.  
Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(1), 370-376

- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hutapea dan Nurianna Thoha, 2018. Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta; Bandung.
- Suwanto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta; Bandung.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wihelmina Rumawas, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Vol. 5, No.3. Halaman 18.
- Wirawan, 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat; Jakarta.