

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
OPERASIONAL PADA PT. PUPUK INDONESIA (PERSERO)
KANTOR MAKASSAR**

Imam Fuzan¹, Sitti Marhumi², Muhammad Akib³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Makassar

¹imamf3247@gmail.com, ²sitti.marhumi@unismuh.ac.id,

³haagussalim31@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of employee competence on operational employee performance at PT. Pupuk Indonesia (Persero) Makassar Office. This study used a quantitative approach with 40 employees as respondents. Data collection was conducted through a questionnaire using a Likert scale. Data analysis was conducted using descriptive statistics, instrument testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t-test with SPSS. The results show that employee competence has a positive and significant influence on operational employee performance ($t = 9.914$, $\text{sig.} < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) was 0.721, meaning employee competence explains 72.1% of the variation in operational performance. The company is advised to continuously improve training programs and periodically evaluate competency to support optimal operational performance.

Keywords: Employee Competence, Operational Performance, PT. Pupuk Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen, analisis regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis melalui uji t dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional ($t = 9,914$, $\text{sig.} < 0,001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 menunjukkan kompetensi karyawan mampu menjelaskan 72,1% variasi kinerja operasional. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, maka semakin meningkat pula kinerja operasional yang dihasilkan. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan evaluasi kompetensi secara berkala guna mendukung pencapaian kinerja operasional yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Kinerja Operasional, PT. Pupuk Indonesia.

A. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan operasional secara efektif dan efisien. Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas operasional dan pencapaian target organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu beradaptasi terhadap perubahan, bekerja lebih produktif, dan menghasilkan output berkualitas sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja operasional perusahaan (Wijayanti & Sari, 2023). Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan inefisiensi, kesalahan kerja, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan observasi awal di lapangan pada PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara standar kompetensi yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan aktual sebagian karyawan dalam menjalankan tugas operasional. Beberapa karyawan

belum sepenuhnya menguasai prosedur kerja, penggunaan sistem digital operasional, serta penerapan standar pelayanan yang efisien. Hal ini berdampak pada munculnya kendala seperti keterlambatan dalam proses distribusi, kesalahan administrasi, dan penurunan produktivitas kerja. Terdapat 3 hingga 4 tagihan angkutan darat dan kapal yang masih berstatus pending setiap bulannya, serta target produksi 1.000 ton per hari hanya tercapai 800 ton akibat gangguan teknis yang tidak terencana.

Penelitian terdahulu oleh Soetrisno (2018), Merdiani (2020), dan Nasution (2023) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada kinerja karyawan secara umum dan belum secara mendalam menyoroti kinerja operasional sebagai variabel terukur. Selain itu, kurangnya penelitian di lingkungan perusahaan BUMN sektor distribusi pupuk seperti PT Pupuk Indonesia (Persero) menjadi kesenjangan yang perlu diisi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi

karyawan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat eksplanatori (kausal) dengan desain cross-sectional. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, bersifat ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar yang berlokasi di Jalan A.P. Pettarani, Bua Kana, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222, pada bulan November 2025 hingga Januari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dengan lima alternatif jawaban (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju), observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Variabel independen (X) adalah kompetensi karyawan dengan indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku (9 item pernyataan). Variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan operasional dengan indikator efisiensi, kualitas, ketepatan, dan produktivitas (12 item pernyataan).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS meliputi: (1) statistik deskriptif, (2) uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment ($r\text{-tabel} = 0,312$, $n = 40$, $\alpha = 5\%$), (3) uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (threshold $\geq 0,70$), (4) analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = \alpha + bX + e$, (5) uji t parsial, (6) uji korelasi Pearson, dan (7) koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 40 karyawan operasional PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor

Makassar. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 29 responden (72,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 11 responden (27,5%) perempuan. Ditinjau dari usia, sebanyak 20 responden (50,0%) berusia 21–30 tahun, 13 responden (32,5%) berusia 31–40 tahun, dan 7 responden (17,5%) berusia 41–50 tahun. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 20 responden (50,0%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 12 responden (30,0%) selama 6–9 tahun, 6 responden (15,0%) lebih dari 10 tahun, dan 2 responden (5,0%) kurang dari 1 tahun. Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebanyak 33 responden (82,5%) berpendidikan S1, 6 responden (15,0%) SMA/SMK, dan 1 responden (2,5%) D3.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X) memiliki nilai mean sebesar 3,07 dengan standar deviasi 6,774, dan variabel kinerja karyawan operasional (Y) memiliki nilai mean sebesar 3,07 dengan standar deviasi 9,517. Kedua variabel berada pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata kompetensi

karyawan per butir pernyataan berkisar antara 2,58 hingga 3,50, sedangkan nilai mean kinerja karyawan berkisar antara 2,68 hingga 3,58.

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean / Std. Dev
Kompetensi Karyawan (X)	40	15	44	27,60 / 6,774
Kinerja Karyawan Operasional (Y)	40	19	59	36,70 / 9,517

Sumber: Data primer diolah, 2026

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r-tabel 0,312 ($n = 40$, $\alpha = 5\%$). Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompetensi karyawan (X.01–X.09) dan kinerja karyawan (Y.01–Y.12) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,312), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,943 untuk variabel kompetensi karyawan (X) dan 0,947 untuk variabel kinerja karyawan (Y), keduanya jauh melebihi kriteria minimum 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi sangat tinggi.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Ket.
Kompetensi Karyawan (X)	0,943	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	12	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

4. Analisis Regresi Linear

Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,770 + 1,193X$. Nilai konstanta 3,770 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,770. Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan sebesar 1,193 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja

Model	B	Std. Error	Beta	Sig.
Konstanta	3,770	3,418	-	0,277
Kompetensi Karyawan (X)	1,193	0,120	0,849	<0,001

karyawan operasional sebesar 1,193 satuan.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Sumber: Data primer diolah, 2026

5. Uji Hipotesis

Uji t parsial menghasilkan nilai t-hitung sebesar 9,914 dengan signifikansi $< 0,001$, jauh lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional, sehingga hipotesis penelitian (H_1) diterima.

Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai $r = 0,849$ dengan signifikansi $< 0,001$, menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja operasional. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,721$ menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mampu menjelaskan 72,1% variasi kinerja karyawan operasional, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Tabel 4 Hasil Uji t dan Koefisien Determinasi

Uji	Nilai	Sig.	Keterangan
Uji t (t-hitung)	9,914	<0,001	Signifikan
Korelasi Pearson (r)	0,849	<0,001	Sangat Kuat
Koefisien Determinasi (R^2)	0,721	-	72,1% dijelaskan X

Sumber: Data primer diolah, 2026

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar. Nilai t-hitung sebesar 9,914 dengan signifikansi $< 0,001$ menegaskan bahwa hubungan ini bukan kebetulan. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang berhubungan langsung dengan kinerja kerja superior.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Soetrisno (2018) pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dan Merdiani (2020) pada PT Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Nasution (2023) pada PT Pelindo Regional 4 yang secara spesifik mengkaji kinerja operasional sebagai variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 72,1% menunjukkan kontribusi yang sangat besar dari kompetensi terhadap kinerja operasional.

Karyawan yang memiliki pengetahuan kerja yang baik,

keterampilan teknis yang memadai, serta sikap kerja yang positif terbukti mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas operasional distribusi pupuk. Hasil ini memperkuat argumen Robbins dan Judge (2017) bahwa kemampuan individu merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja kerja.

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya PT. Pupuk Indonesia (Persero) Kantor Makassar untuk terus memperkuat program pelatihan berbasis kompetensi, melakukan evaluasi kompetensi secara berkala, serta meningkatkan koordinasi dan efisiensi proses kerja. Program pengembangan SDM yang terarah sesuai kebutuhan operasional diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalkan kesalahan operasional, sehingga target distribusi pupuk dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasional pada PT. Pupuk

Indonesia (Persero) Kantor Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 9,914 (sig. < 0,001), koefisien regresi sebesar 1,193, nilai korelasi Pearson $r = 0,849$ (kategori sangat kuat), dan koefisien determinasi $R^2 = 0,721$. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja operasional yang dihasilkan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk: (1) meningkatkan program pelatihan berbasis kompetensi secara berkala dan berkelanjutan; (2) melakukan evaluasi kompetensi dan kinerja karyawan secara rutin dan sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi; (3) memperbaiki alur kerja dan meningkatkan koordinasi antarunit kerja guna mencapai efisiensi dan ketepatan operasional yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadhilah, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 8(3), 231–240.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2017). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Riau.
- Kim, J., et al. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Perceived Stress and Performance.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan.
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Merdiani, T. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.
- Nasution, I. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Sistem Kerja terhadap Kinerja Operasional Karyawan di PT Pelindo Regional 4.
- Ridwan, S. A., Yusuf, M., & Marhumi, S. (2023). Employee performance: The role of competence, organisational culture, and motivation.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rusianto, B., & Sari, P. (2023). The Impact of Employee Competence on Organizational Performance. *International Journal of Business and Management Studies*.
- Safitri, A. R. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.
- Siadari, N. P. (2024). The Influence of Competence, Training and Development on Employee Performance in the Customer Service Division of PT Akulaku Finance Indonesia.
- Soetrisno, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). The Influence of Competency on Employee Performance: A Literature Review.
- Yani, D. A. (2021). Influence of Employee Competence and Infrastructure toward Employee Performance.