**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *MINE PROJECT DEPARTMENT***

**(PT ADARO INDONESIA) KABUPATEN TABALONG**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh :

Widia Andiani

218 057 20202 0859

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**TAHUN 2021/2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *MINE PROJECT DEPARTMENT***

**(PT ADARO INDONESIA) KABUPATEN TABALONG**

1. Nama Mahasiswa : Widia Andiani

N I M : 218057202020859

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui Oleh\*
2. Ketua Komisi Penguji : (Dr.H. Jauhar Arifin, Drs., M.M) ( ……………... )

NIK 00 NIK 005 057 022

Penguji I : (Indriati Sumarni, S.E., M.M) ( ……………… )

NIK. 005 057 056

Penguji II : (Shinta Avriyanti,S.E., M.AB) ( .………..…… )

NIK 005 057 058

1. Dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~ dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal Sabtu, 07 Januari 2023

Mengetahui: Tanjung, Januari 2023

Ketua STIA Tabalong, Ketua Prodi Adm. Bisnis

Dr.H.Jauhar Arifin,Drs.,M.M Shinta Avriyanti, SE,. M.A.B

NIK 005 057 022 NIK 005 057 058

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widia Andiani

Nim : 218057202020859

Prodi : Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Mine Project Department* (PT ADaro Indonesia) Kabupaten Tabalong

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjung, Januari 2023

Penulis

Widia Andiani

NIM. 218057202020859

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini sebelumnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs, M.M selaku Katua Sekolah Tinggi Administrasi (STIA) Tabalong sekaligus menjadi Dosen Penguji I.
2. Ibu Shinta Avriyanti, S.E,. M.A.B, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis STIA Tabalong sekaligus Dosen Penguji II.
3. Ibu Indriati Sumarni, S.E,. M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak waktu pembimbingan, masukan, kritik dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tua yang telah banyak mendukung dan semua rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi di STIA Tabalong yang juga telah banyak memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis hingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan.

Semoga kebaikan amal ibadah Bapak/Ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Tanjung, Januari 2023

Penulis

Widia Andiani

NIM. 218057202020859

**ABSTRAK**

**Widia Andiani**. NIM. 218057202020859. Program Strata 1 Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Mine Project Deparment* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong (Pembimbing Indriati Sumarni, S.E,. M.M)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Mine Project Department* ( PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong. untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Mine Project Department* ( PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pengukuran data kuantitatif dan statistic objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan, metode pengumpulan data yaitu dengan dokumentasi dan koesioner. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat penagruh Kompetensi Terhdap Kinerja Karyawan pada *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong. Besarnya Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong adalah sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : **Kompetensi, Kinerja karyawan**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *MINE PROJECT DEPARTMENT* (PT ADARO INDONESIA) KABUPATEN TABALONG

Oleh:

Widia Andiani

NIM : 218 057 20202 0859

Tanjung, Januari 2023

Indriati Sumarni, S.E,. M.M,

NIK. 005 057 056

PEMBIMBING

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan berupa kesehatan, kesempatan kepada saya sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong**”.** Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Progam Sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih perlu adanya perbaikan. Untuk itu saya mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuannya dalam memberikan bimbingan, arahan, semoga Allah SWT membalas dengan pahala dan nikmatnya. Aamiin.

Tanjung, Januari 2023

Penulis

Widia Andiani

218 057 20202 0859

**DAFTAR ISI**

Halaman

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

LEMBAR PERSETUJUAN iii

PERNYATAAN ORISINALITAS iv

UCAPAN TERIMAKASIH v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 11
3. Tujuan Penelitian 11
4. Manfaat Penelitian 13
5. Manfaat Teoritis 13
6. Manfaat Praktis 14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 15

1. Penenlitian Terdahulu 15
2. Kerangka Teori 17
3. Pengertian Sumber Daya Manusia 17
4. Fungsi Sumber Daya Manusia 18
5. Peranan Sumber Daya manusia 20
6. Kompetensi 21
7. Pengertian Kompetensi 21
8. Manfaat Kompetensi 23
9. Unsur-unsur dalam kompetensi 24
10. Jenis Kompetensi 25
11. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi 25
12. Indikator Kompetensi 26
13. Kinerja Karyawan 28
14. Pengertian kinerja karyawan 28
15. Indikator Kinerja 29
16. Kerangka Konseptual 30
17. Hipotesis 31
18. Hubungan Antar Variabel 31

BAB III METODE PENELITIAN 32

1. Pendekatan Penelitian 32
2. Populasi Dan Sampel Penelitian 32
3. Populasi 32
4. Sampel 32
5. Jenis dan sumber data 33
6. Teknik pengumpulan data 33
7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 35
8. Variabel Independen 35
9. Variabel Dependen 36
10. Lokasi Penelitian 38
11. Metode Pengumpulan Data 38
12. Wawancara 39
13. Observasi 39
14. Kepustakaan 39
15. Kuisioner 39
16. Analisis Data 40
17. Jadwal penelitian 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45

1. Deskripsi Data 45
2. Karakteristrik Responden 45
3. Pengujian Hipotesis 47
4. Pembahasan 59

BAB V PENUTUP 62

1. Kesimpulan 62
2. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA 64

LAMPIRAN 69

**DAFTAR TABEL**

No. Judul Tabel Halaman

1. Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan 8

**DAFTAR GAMBAR**

No. Judul Gambar Halaman

1. Gambar 2.2 Kerangka Konseptual 32
2. Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis 64

LAMPIRAN

No. Judul Gambar Halaman

1. Tabel 1.2 Sejarah dan rencana produksi Wara Crusher 10
2. Tabel 1.3 kegiatan relokasi insfrastruktur tambang 10
3. Tabel 1.4 kerangka waktu elektrifikasi batch 5 11
4. Table 1.5 kerangka waktu saluran trasmisi baru 70kv 12
5. Table 1.6 kerangka waktu proyek pertamina 12
6. Table 1.7 urutan penggunaan sumur pertamina 13
7. Table 1.8 persyaratan sumber daya proyek tambang 14
8. Table 1.9 perbaikan dari department proyek tambang 16
9. Tabel 2.1 Definisi Operasional Penelitian 42
10. Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 49
11. Table 4.1 Karakteristrik Responden Menurut Jenis Kelamin 51
12. Tabel 4.2 Karakteristrik Responden Menurut Usia 51
13. Tabel 4.3 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model 52
14. Table 4.4 Ukuran Goodness Of Fit Overall Pada Gsca 54
15. Table 4.5 Hasil Measurement Mode Variabel Kompetensi (X) 56
16. Table 4.6 Construct Quality Measures 59
17. Table 4.7 Hasil Measurement Mode Pada Variabel Kinerja (Y) 60
18. Tabel 4.8 Construct Quality Measures 63
19. Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Pada Structural Model 63

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan berharap untuk mencapai perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan. Setiap perusahaan pasti ingin maju dan berkembang dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan (Harras, 2020). Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan *(profit Oriented)* (Hasro, 2021). Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan, namun dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak lepas dari perhatian dari pihak perusahaan seperti pengelolaan kompetensi dari karyawan (Wahyu, Salam,, 2020).

Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Basri, H., & Umar, , 2021). Sumber daya Manusi harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill) dan Kemampuan (*Ability*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi (Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, , 2021). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga memerlukan kompetensi di setiap individu karyawan. Menurut (Sutrisno, 2016) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

PT Adaro sebagai kelompok perusahaan pertambangan dan energi yang berfokus pada bisnis pertambangan batubara yang terintegrasi melalui anak-anak perusahaannya mempunyai dua aset yang penting dalam menjalankan bisnisnya yaitu *coal* (batubara) dan *people* (Sumber Daya Manusia). Aset batubara dinilai dari berapa banyak *reserve* (cadangan) yang dimiliki perusahaan. Sedangkan aset kedua adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang bertugas mengendalikan pemrosesan batubara seperti proses eksplorasi, eksploitasi, pemasaran batubara, proses keuangan dan proses lainnya. Pada akhirnya aset kedua Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan mengendalikan aset pertama, sehingga aset kedua inilah menjadi aset terpenting bagi perusahaan. Bila perusahaan ingin menjadi yang terbaik, hal ini sangat tergantung dari para karyawannya.

Dengan memiliki sumber daya batubara sampai 12 miliar ton, Adaro merupakan salah satu dari segelintir produsen batubara di dunia yang dapat memberikan pasokan batubara yang handal dan dalam jangka waktu yang panjang kepada perusahaan-perusahaan listrik terkemuka yang sedang membangun pembangkit listrik berbahan bakar batubara di seluruh wilayah Asia. Perjanjian pasokan jangka panjang dengan perusahaan-perusahaan ini akan memungkinkan Adaro untuk mencapai target produksi jangka menengahnya yang telah ditetapkan sebesar 80 juta ton per tahun dari jumlah produksi sebesar 52,3 juta ton pada tahun 2013. Adaro menjalankan serangkaian bisnis yang terintegrasi secara vertikal, dengan beberapa anak perusahaan yang beroperasi dari pertambangan sampai energi atau dikenal dengan slogan *from pit to power* yang meliputi pertambangan, tongkang, pemuatan kapal, pengerukan, jasa pelabuhan, pemasaran dan ketenagalistrikan.

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula.

Data penilaian kinerja karyawan merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang karena di dalamnya mencakup indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas serta perilaku karyawan dalam bekerja. Salah satu masalah yang dialami oleh Adaro adalah terjadinya pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Indikator belum optimalnya kinerja karyawan pada tiga tahun kebelakang yaitu persentase karyawan yang mempunyai pencapaian kinerja sesuai target dan di atas target cenderung menurun. Pada tahun 2013 hanya 15% karyawan mempunyai pencapaian kinerja sesuai target, bahkan sejak tahun 2012 sampai 2013 tidak ada karyawan yang mempunyai pencapaian kinerja di atas target yang telah ditetapkan.

Pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal tersebut bisa dikarenakan target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawannya setiap tahun semakin tinggi, mengingat tantangan perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan memberikan kinerja terbaik agar target kerja yang diembannya dapat tercapai dengan optimal dan dapat mendukung keberlanjutan perusahaan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Adaro sudah mempunyai kriteria kompetensi tertentu yang diharapkan dari para karyawannya. Metode untuk mengukur atau mengevaluasi kompetensi individu adalah dengan kompetensi *assessment*. Masalah dalam kompetensi yang terjadi di Adaro adalah masih tingginya hasil *assessment* karyawan yang belum memenuhi kriteria sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan yaitu sebesar 64,42%. Ini berarti masih adanya *gap* antara kompetensi yang dipersyaratkan oleh perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan.

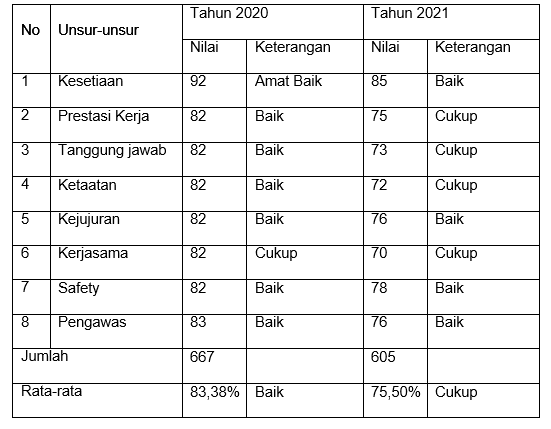
Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam kemajuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa kinerja karyawan yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan perusahaan tentu sangat membutukan kualis kinerja karyawan apa bila kinerja nya baik maka perusahaanpun akan terus berkembang dengan baik. Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Adapun dalam suatu perusahaan terdapat suatu masalah di antaranya yaitu masalah terhadap kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur untuk kemajuan perusahaan. Salah satu upayah dalam meningkatkan perusahaan adalah Kinerja karyawan. kinerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2008).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2009)

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sholehatusya"diah, 2017). Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. (Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Untuk memperkuat penelitian ini akan di buat tabel penelitian kinerja karyawan setiap melakukan pekerjaan di lapangan, berikut merupakan tabel kinerja karyawan di PT Adaro Indonesia di setiap tahun nya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Adaro Indonesia Tahun 2021-2022

Sumber: PT Adaro Indonesia,2022

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Adaro Indonesia sudah baik pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 75,50% dari tahun 2021. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja,tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama yang cukup signifikan,sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2021 terdapat masalah terhadap kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, safety dan pengawas.

Terdapat hasil penelitian (*Research GAP*) yang menyangkut pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Winanti, 2016) ”Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian bahwa Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas,Sandra Asaloei, 2019), dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak bengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompetensi yang diterima Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan bahwa karyawan memiliki sifat kinerja yang normal, meskipun demikian terdapat beberapa karyawan yang masih belum melakukan suatu tanggung jawab dengan sepenuhnya. Seperti datang bekerja tidak tepat waktu, jarang menggunakan seragam perusahaan dan cara melayani pelanggan yang masih belum maksimal. Artinya terdapat pengaruh yang tidak posotif fan tidak signifikan Antara variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dan terdapat GAP lapangan yang menyangkut pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. ‘ (Winanti, 2016) ”Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)”. Hasil penelitian yang terjadi dilapangan menunjukan bahwa kompetensi yang diberikan sangat bagus sehingga karyawan merasa puas, hal ini dikarenakan PT Frisian Flag Indonesia mengutamakan kompetensi terhadap karyawannya.

Dan dalam penelitian (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Hasil penelitian yang terjadi dilapangan menunjukan bahwa kompetensi yang diberikan sangat bagus sehingga karyawan merasa puas. Hal ini dikarenakan letak kantor yang strategis sehingga memudahkan karyawan untuk menjangkau lokasi kantor, prosedur yang baik, mudah dimengerti dan tertip untuk semua Administrasi, kepedulian sesame karyawan sangat kuat, dan fasilitas kantor sangat memadai seperti ruang kerja yang nyaman kelengkapan sarana dan prasarana kerja yang aman.

Hasil penelitian yang terjadi dilapangan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas,Sandra Asaloei, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado,. Hasil penelitian yang terjadi dilapangan menunjukan bahwa kompetensi yang diberikan tidak baik sehingga karyawan merasa tidak puas atau kecewa. Hal ini karena kompetensi yang di berikan kekaryawan kurang baik jadi perlu ada training mengenai kepuasan karyawan. Dengan menyajdari peran penting karyawan dan pengaruh kompetensi terhadap karyawan perusahaan berupaya mencari cara untuk dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Maka berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja terhadap karyawan dan research GAP dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Terhdap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* PT Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong”

*Mine Project Department* memiliki berbagai jenis tanggung jawab, terdiri dari:

1. *Wara Coal Crusher Operation*: permintaan pasokan oleh PT MSW & PT TPI. Prosesnya dimulai dari ROM *crusher management, crushing, conveyor, stockpile management dan hauling ke customer.*
2. *Project Contract*: Tujuan utama dari fungsi *Project Contract* adalah untuk mengelola dan mengoordinasikan proyek-proyek di divisi pertambangan untuk memastikan dilaksanakan dengan baik dalam hal kualitas, waktu dan keselamatan sesuai dengan dokumen perencanaan tambang atau perjanjian hukum lainnya.
3. **Rumusan Masalah**

Dari penjelasan yang dijabarkan dalam latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong?
3. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, atau suatu upaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.

1. Untuk mengatahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengatahui besarnya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.
3. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah sebegai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Penelitian ini mendukung teori
3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendukung teori dari (Winanti, 2016) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong. Penelitian ini dapat di jadikan referensi bagi pihak lain yang bekepentingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
4. Mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh:
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Winanti, 2016), disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.
6. Penelitian yang dilakukan Oleh (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018), dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh:
8. Penelitian yang dilakukan Oleh (Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas,Sandra Asaloei, 2019), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak bengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompetensi yang diterima Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan bahwa karyawan memiliki sifat kinerja yang normal, meskipun demikian terdapat beberapa karyawan yang masih belum melakukan suatu tanggung jawab dengan sepenuhnya. Seperti datang bekerja tidak tepat waktu, jarang menggunakan seragam perusahaan dan cara melayani pelanggan yang masih belum maksimal. Artinya terdapat pengaruh yang tidak posotif dan tidak signifikan Antara variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
9. Manfaat Praktis
10. Manfaat bagi Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Mine Project Department* (Pt Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.

1. Manfaat bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan atas informasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengevaluasi kompetensi dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi, dan tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan sesuai kreteria perusahaan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Dalam rangka mendukung permasalahan terhadap bahasa, maka penulis berusaha mencari berbagai literatur dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu pada penelitian ini bersumber dari jurnal yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Winanti, 2016) ”Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian bahwa Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial pada karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat rata-rata skornya termasuk dalam kategori tinggi. Kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup tinggi. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor lebih tinggi dibandingkan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.
2. Penelitian yang dilakukan Oleh (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian yang dilakukan Oleh (Muslimah, 2016) ”Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar 65,7 % terhadap kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Penelitian yang dilakukan Oleh (Dito, 2010) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) RayonSungguminasa” Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai hitung > t table pada taraf signifikansi 5% (7,007>2,006).
5. Penelitian yang dilakukan Oleh (Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas,Sandra Asaloei, 2019), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak bengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan kompetensi yang diterima Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan bahwa karyawan memiliki sifat kinerja yang normal, meskipun demikian terdapat beberapa karyawan yang masih belum melakukan suatu tanggung jawab dengan sepenuhnya. Seperti datang bekerja tidak tepat waktu, jarang menggunakan seragam perusahaan dan cara melayani pelanggan yang masih belum maksimal. Artinya terdapat pengaruh yang tidak posotif fan tidak signifikan Antara variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
6. **Kerangka Teori**
7. Pengertian Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kekaryawanaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kekaryawanan), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah *“manajemen”* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, Sagala, 2014).

Selanjutnya (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terujudnya tujuan. Kemudian (Barthos, 2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasaarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Sementara (Sunyoto, 2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

1. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Herman, 2017) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

1. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

1. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi

1. Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (hasibuan, 2016) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.
11. Kompetensi
12. Pengertian kompensasi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam kompetensi karna kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi ditempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari *estimologi*, standar kompetensi terbuka yaitu standar dan kompetensi sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan yang didukung dengan pengetahuan, dan kemampuan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelolah sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini lebih biasa menjamin keberhasilan mencapai tujuan sebagai besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang-orang yang pengembangan kinerja, mengelolah kinerja, pengembangan serta pemberian kompetensi.

Menurut (Wibowo, 2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan denga kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

(Aprinto, Jacob, 2013) secara praktis mengatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggul. Pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain oleh karena itu, terdapat dua jenis kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi Keras *(Hard competency)* yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis suatu pekerjaan.
2. Komptensi Lunak *(Soft competency)* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan.
3. Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat yang biasa didapatkan dengan merekrut pekerjaan yang mempunyai kompetensi ialah sebagai berikut: Kompetensi individu biasa digunakan sebagai alat seleksi calon tenaga kerja yang potensial.

1. Memperjelas standar kerja dan juga harapan yang ingin digapai oleh sebuah perusahaan.
2. Kecakapan tenaga kerja akan maksimalkan tingkat produktivitas perusahaan.
3. Kompetensi biasa membantu perusahaan dalam beradaptasi dengan berbagai perubahaan yang terjadi.
4. Kecepatan atau kompetensi tenaga kerja biasa dijadikan sebagai dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi biasa memudahkan perusahaan untuk menyelaskan perilaku kerja dengan nilai organisasi yang sudah terbentuk.
6. Unsur-unsur dalam Kompetensi

Terdapat dimensi kompetensi menurut (Edison, Anwar & Komariyah , 2017) bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.
4. Jenis Kompetensi

Adapun beberapan jenis-jenis kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Inti Kompetensi ini berada pada level organisasi. Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
2. Kompetensi Fungsional Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi.
3. Kompetensi Perilaku Kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi Peran Kompetensi peran berkaitan dengan level posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.
5. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Zwel,Wibowo, 2010) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor keyakinan dan nilai-nilai:

1. Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.
2. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya.
3. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.
4. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu.
5. Isu Emosional Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya.
6. Kemampuan Intelektual Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran inteluktual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual.
7. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseoang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.
8. Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi dalam penelitian ini diambil berdasarkan penelitian (moeheriono, 2012) yaitu :

1. Pengalaman kerja

Suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidang nya.

1. Pendidikan

Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapaikan tujua

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu. Yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

1. Keterampilan (*Skill)*

Ialah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan *entries*, yakni melakukan, memenuhi atau menjalankan suatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (Hamali, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Torang, 2012) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2014) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Faktor-faktor kinerja karyawan:
2. Human performance atau penampilan seseorang.

Penampilan juga berpengaruh terhadap kinerja, seseorang yang memiliki penampilan rapi dan teratur akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki motivasi yang kuat atau tinggi maka bisa dikatakan hasil kerjanya juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang bekerja dengan motivasi yang rendah.

1. Ability atau kemampuan

Ability atau kemampuan adalah suatu hal juga turut mempengaruhi kinerja seseorang. Bagaimanapun kinerja seseorang akan meningkat apabila didukung oleh kemampuan yang memadai. Adalah suatu hal yang mustahil menginginkan hasil kerja yang optimal tapi tidak didukung oleh kemampuan yang memadai.

1. Indikator – indikator kinerja karyawan:
2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk kemajuan suatu perusahaan jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan bekerja dengan nyaman sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Faktor prestasi kerja

Prestasi kerja ialah suatu usaha penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sesuai dengan pekerjaan yang sudah di targetkan.

1. Faktor kualitas dan kuantitas

Kualitas dan kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan visi yang ditentukan oleh perusahaan jika karyawan telah melakukan pekerjaan dengan optimal.

1. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini terdiri dari variabel independent atau variable bebas (X) yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagi berikut :

Gambar 1.2 Kerangka konseptual

Lingkungan Kerja

Pengetahuan

Faktor Prestasi kerja

Faktor Kualitas dan Kuantitas

Keterampilan

Kemampuan

Ketepatan Waktu

Sumber: Data diolah,2022.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**Ha** : Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Mine*

*Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.

**H0** : Tidak ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada *Mine*

*Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong.

1. **Hubungan antar Variabel penelitian (jenis penelitian kuantitatif)**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan metode kuantitatif, karena dari data-data yang di ambil berupa angka-angka yang di peroleh dari hasil survei dan wawancara mengenai data di lapangan berupa angket atau kuisioner dan akan di analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan datanya sesuai dengan kaidah-kaidah kuantitatif serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan (umar, 2010). Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada di objek penelitian berdasarkan faktor dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis.

Berdasarkan suatu judul yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) Kabupaten Tabalong. Penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB III**

# METODE PENELITIAN

## Pendekatan Penelitian

## Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2016) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

* + - * 1. **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi

Menurut (Wibono, 2006) Popolasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Totalitas dari objek dan subjek peneliti yang digunakan penelitian tentunya yang memiliki hubungan atau memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah yang dipecahkan. Adapun yang menjadi popolasi dalam penelitian ini ada karyawan *Mine Project Department* yang berjumlah 55 orang, yang dimana 25 orang karyawan berstatus sebagai pegawai tetap dan 30 orang sebagai Karyawan kontrak.

Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus (100), lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan popolasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil diantara 10-15% atau 15-25% atau lebih”. Jadi sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 55 orang karyawan dikarenakan karyawan kurang dari 100 orang.

Berdasarkan dari pengertian maka dapat diketahui *sampling* jenuh dan sensus teknik penentu sampel dengan menggunakan semua karyawan Office dan Lapangan . Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit sehingga penelitian ini mengambil sama dengan jumlah popolasi yaitu sebanyak 55 karyawan, yang dimana 25 orang karyawan berstatus sebagai pegawai tetap dan 30 orang sebgai karyawan kontrak.

Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data yang digunakan untuk membuatan skripsi ini adalah:

1. Dokumentasi penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan *literature* yang ada hubungannya dengan pembuatan skripsi dengan tujuan untuk mendapatkan landasan teori dan teknik analisa dalam memecahkan masalah.
2. Penelitian terhadap jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Sumber-sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data primer, adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam penelitian diperoleh melalui hasil kuesioner
2. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data adalah prosedur yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Prosedur ini sangat penting agar data yang akan didapatkan dalam sebuah penelitian berbentuk data yang utuh, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang valid. Pada penelitian ini, setiap data yang diperoleh dilapangan akan di analisa menggunakan metode kuantitatif, dengan cara membandingkan apa yang terjadi dilapangan, hubungan-hubungan dengan teori yang digunakan peneliti, yang kemudain diuraikan, diteliti, dan di analisis lebih lanjut untuk mengetahui apa permasalahan yang ada dalam penelitian, selanjutnya diambil suatu kesimupulan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Pengumpulan data dilakukan secara logis terhadap suatu kejadian yang terjadi dilapangan dengan gejala-gejala yang ada, dan kemudian melakukan pencatatan tentang pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) kabupaten Tabalong.

1. Angket

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik itu melalui telepon, surat atau bertatap muka. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia) kabupaten Tabalong.

## Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

## Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini telah ditemukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel Independen

Menurut (Martono, 2011) Varibael independen (variabel bebas) variabel yang mempengaruhi variabel atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Menurut (Sugiyono, 2013), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas atau variabel independen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pengalaman kerja dibutuhkan karyawan agar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya setidaknya dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin akan muncul dikemudian hari. Pengalaman yang dibutuhkan untuk bekerja di *Mine Project Departmen*t (PT Adaro Indonesia) bukan hanya bicara tentang pengalaman bekerja seseorang di masa lalu, melainkan juga berkaitan dengan jenjang pendidikan yang telah ditempuh selama hidupnya. Hal ini karena pendidikan merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam memulai sesuatu berdasarkan pengetahuannya.

Variabel Dependen

Menurut (Martono, 2011) Variabel dependen (varibael terikat) merupakan varibel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh varibel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitaif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kompetensi.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau spasifikasi kegiatan yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional tersebut kemudian diuraikan kemudian menjadi indikator yang digunakan pada setiap variabel. Secara sederhana definisi operasional dimaknai sebagai sebuah petunjuk yang menjelaskan kepada peneliti mengenai bagaimana mengukur sebuah variabel secara konkret melalui definisi operasional, peneliti akan lebih menentukan indikator yang lebih konkret sehingga lebih mudah untuk diukur dan diuji secara empiris.

Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen/Bebas (X)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang terbentuk dari keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi yang dimiliki seseorang sehingga mampu mangimplementasikan dalam bekerja.

1. Variabel Dependen/Terikat (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektivitas biaya, butuh pengawasan dan hubungan antar individu yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam malaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Table 2.1 Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Deskreptor |
| 1 | 2 | 3 |
| Kompetensi  (X)  (Moeheriono, 2012) | 1. Pengalaman kerja | Suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidang nya. |
| 1. Pendidikan | Suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapaikan tujuan. |
| 1. Pengetahuan | Pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu. |
| 1. Keterampilan | Ialah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. |
| Kinerja Karyawan (Y)  (Winanti, 2011) | 1. Faktor kualitas dan kuantitas | Kualitas dan kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan visi yang ditentikan oleh perusahaan jika karyawan telah melakukan pekerjaan dengan optimal. |
| 1. Ketepatan Waktu | Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivita lain. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Deskreptor |
| 1 | 2 | 3 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Lingkungan kerja | Lingkungan kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk kemajuan suatu perusahaan jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan bekerja dengan nyaman sesuai dengan tujuan perusahaan. |
| 1. Faktor prestasi kerja | Prestasi kerja ialah suatu usaha penilaian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sesuai dengan pekerjaan yang sudah di targetkan. |

## Sumber: Data diolah,2022

## Lokasi Penelitian

## Penelitian kali ini dilakukan di PT Adaro Indonesia Mine Office : Hauling Road PT Adaro Indonesia KM 73 Wara Desa Maburai Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan Telpon +6526 2021997.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan memeberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini tujuannya dilakuakannya wawancara adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Observasi.

Observasi merupakan sebuah proses mengamati, memahami pola, norma dan makna perilaku dari suatu obyek tertentu.

1. Kepustakaan

Mempelajari teori-teori dari buku, jurnal, skripsi, dan studi terhadap literatur-literatur pendukung lainnya, serta dari instansi terkait.

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

Dalam kuisioner, ketiga variabel tersebut terdiri dari 8 item kuesioner dan masing – masing item akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, misal setuju - tidak setuju, senang – tidak senang, dan baik - tidak baik. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut:

1. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
3. Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu – ragu
4. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
5. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

## Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji adalah teknis data hubungan pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan alat analisis *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) adalah metode baru *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen, sangat penting dapat digunakan dan diterapkan perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Disamping itu *Generalized* *Structured Component Analysis* (GeSCA) dapat digunakan pada model struktur yang melibatkan variabel dengan indikator formatif.

Permasalahan yang sering terjadi kendala bagi suatu penelitian yaitu masalah singularitas dan multikolonieritas dalam analisis model structural yang menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) berbasis konvarians, didalam prakteknya *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas yaitu terjadi korelasi yang kuat diantara variabel eksogen.

Selain itu *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dapat diterapkan pada model structural yang memiliki dasar teori yang sudah kuat atau menggunakan metode analisis konfimatori. Kemudian data yang telah dikumpulkan dalam penelitian akan dianalisis oleh *Generalized Structured* *Component Analysis* (GeSCA) dengan pertimbangan :

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indicator *(variable manifest)* didalam analisis SEM.

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil *(last square)* dalam proses pendugaan parameter.

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) menghindari kekurangan dari *Partial Last Square* (PLS)

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global.

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) adalah metode baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala).

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dapat diterapkan dalam model structural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif atau formatif.

*Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang *power full* untuk menguji berbasis teori, mengonfirmasikan teori dan hubungan antar variabel yang terdapat di dalam model struktural.

Dapat digunakan untuk uji validitas dan reabilitas *instrument* penelitian seperti halnya *Partial Last Square (PLS)* dan *Structural Equation Modeling* (SEM).

*Convergent Validity,* validitas ini menggambarkan ukuran korelasi Antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator per variabel laten tidak benar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan lain dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan (p<0,5) maka diaktakan valid.

*Discriminant validity*, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai *Average Variance Extracted (AVE),* yaitu membandingkan nilai *Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)* setiap variabel laten lainnya dalam model, jika *Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)* variabel laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity.*

*Internal Concistensy Reability,* kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki alpha > 0,6 walaupun bukan merupakan standar *absolute.* Pada indikator formatif ukuran variabel dievaluasi berdasarkan pada subtatif kontennya, yaitu dengan melihat signifikan dari *weight,* jika signifikan (p < 0,05) berarti valid.

*Measure Of Fit Structural Model Measure of fit structural model* diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-*square* pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur atau Q2 pada PLS.

1. FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model structural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini semakin besar proporsi varian variabel yang didapat oleh model. Jika FIT = 1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki.
2. AFIT (*Adjust FIT)* serupa dengan R2 *adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dipilih antara model yang lebih baik.

*Measure Of Fit Overall Model Overall model* adalah model didalam *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan *goodness of fit model overall* yaitu melihat nilai RMSEA dengan *cut-off* ≥ 0,090.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis *Generalized* *Structured Component Analysis* (GeSCA), dengan alasan :

1. Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indicator (variabel *manifest*) didalam *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA).
2. Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari *partial least square* (PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur optimalisasi global, dan juga tetap mempertahankan prosedur optimalisasi lokal.
3. Metode *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yan kompleks, melibatkan *higher-order* komponen dan perbandingan *multi-group*. (Tenenhaus, 2008).
4. *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) adalah metode baru *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
5. Masalah singularities dan multikolonieritas sering menjadi kendala yang serius dalam analisis model struktural menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *kovarians.* Dalam prakteknya, *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) memperbolehkan terjadinya multikolonieritas, yaitu terjadi korelasi yang kuat antar variabel eksogen (Hwang, 2009).
6. Disamping itu *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA) dapat digunakan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indicator reflektof atau formatif.
   * + - 1. **Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dimulai dengan Sosialisasi dan survey awal penempatan lokasi pada bulan Januari serta pengajuan judul proposal pada bulan Februari 2022, kemudian proposal di susun pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022. Selanjutnya pada tanggal 26 Juli 2022 proposal diseminarkan , yang kemudian dilakukan perbaikan proposal setelah itu mendapatkan ACC untuk Lanjut maju Sidang hasil penelitian Sabtu, 07 Januari 2023.

 Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil observasi lapangan pada PT Adaro Indonesia di *Mine Project Department* diketahui bahwa karyawan sejumlah 55 orang. Jumlah tersebut meliputi karyawan tetap dan kontrak , 55 orang tersebut di gunakan sebagai populasi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang mengacu pada karyawan yang telah terlibat dalam proses seleksi dan telah bekerja di PT Adaro Indonesia pada *Mine Project Department*.

Pada penelitian 55 koesioner telah didistribusikan dan sebanyak 55 koesioner telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis. Adapun pada penelitian ini dalam proses analisis data, penelitian menggunakan alat analisis data berupa *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA);

1. **Karakteristrik responden**

Karakteristrik yang digunakan untuk mengetahui gambaran dari seluruh karyawan pada PT Adaro Indonesia Khususnya *Mine Project Department* kabupaten Tabalong dalam pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, penulis membuat dan membagikan angket atau Kuesioner sebanyak 55 responden.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristrik responden berdasarkan jenis kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
| Laki – laki | 53 | 96% |
| Perempuan | 2 | 4% |
| Total | 55 | 100% |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan pembagian responden menurut jenis kelamin,diketahui bahwa laki-laki yang mengisi koesioner paling banyak yaitu sebanyak 53 responden (96%). Sedangkan responden perempuan yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden (4%).

1. Karakteristrik responden berdasarkan usia

Karakteristrik responden berdasarkan usia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Table 4.2 Karakteristrik responden berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Frekuensi | Persentasi |
| Dibawah 20 tahun | 0 | 0 |
| 21-30 tahun | 34 | 62% |
| 31-40 tahun | 16 | 29% |
| Diatas 40 tahun | 5 | 9% |
| Total | 55 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pembagian responden menurut usia, diketahui bahwa yang terbanyak mengisi koesioner adalah usia 21-30 tahun sebanyak 34 responden (62%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden (29%), sedangkan responden paling sedikit adalah responden usia diatas 40 tahun sebanyak 5 responden (9%).

1. **Pengujian Hipotesis**
2. Analisis GSCA

*Goodness Of Fit GSCA*

model teoritis pada kerangka konseptual penelitian *Fit* jika didukung data empiric. hasil pengujian *Goodness of Fit Overall Model*, sesuai dengan hasil GSCA pada lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis di dukung oleh data empirik. hasil pengujian *Goodness Of Fit* diberikan pada table di bawah ini.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIT** | **AFIT** | **FITs** | **FITm** | **GFI** | **SRMR** | **OPE** | **OPEs** | **OPEm** |
| 0.457 | 0.436 | 0.015 | 0.52 | 0.95 | 0.091 | 0.566 | 1.004 | 0.503 |

Tabel 4.3 hasil pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Sumber : data diolah, 2022

1. FIT = 0.457

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) yang dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R Squared dalam regresi linier, nilai FIT berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Misalnya, FIT = 0.50 menunjukkan bahwa 50% dari total varians semua variabel dijelaskan oleh model. Tidak ada batas aturan praktis untuk FIT, yang menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,457. Keragaman dari data dapat dijelaskan oleh model sebesar 45,7% dan sisanya sebesar 54,3% menunjukkan bahwa model sangat baik karena dapat menjelaskan keragaman data lebih besar dari 50% dan cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. AFIT = 0.436

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Jika dilihat dari AFIT keragaman model dari Kompetensi dan Kinerja yang dapat dijelaskan oleh adalah sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berarti model cukup baik untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

1. FITs = 0.015

FITs menunjukkan varians total dari semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Nilai FITs berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam komponen yang diperhitungkan oleh model struktural yang ditentukan. Pada tabel 4 diketahui bahwa nilai FITs yaitu sebesar 0.015.

1. FITm = 0.52

FITm menunjukkan varians total dari semua indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam indikator yang diperhitungkan oleh model pengukuran yang ditentukan. Pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai FITm yaitu sebesar 0.52.

1. GFI = 0.95

GFI (*Unweighted Least- Squares*), sebanding dengan perbedaan antara kovarian psampel dan kovarian yang diproduksi oleh pendugaan parameter GeSCA. Nilai GFI yang baik adalah mendekati 1. Hasil dari pengujian *goodness of fit* pada tabel 4.3 Nilai GFI sebesar 0,95 > 0.90 maka telah memenuhi *cut off value* dan model dikatakan baik. Hal ini dikarenakan pada GFI apabila nilai semakin mendekati 1 maka model dikatakan semakin baik.

1. SRMR = 0.091

SRMR (*standardized root mean square residual*), pada model ini didapatkan nilai SRMR sebesar 0,091, sehingga model yang terbentuk dapat dikatakan telah sesuai. Hal ini dikarenakan pada SRMR apabila nilai semakin mendekati 0, maka model dikatakan semakin sesuai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Ukuran *Goodness Of Fit* Model *Overall* Pada GSCA

|  |  |
| --- | --- |
| *Goodness of Fit* | *Cut- Off* |
| SRMR | ≥ 0.08 |
| GFI | ≥ 0.90 |

Sumber : Solimun, 2013

Saat ukuran sampel = 100, GFI ≥ 0,89 dan SRMR ≤ 0,09 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk menilai kecocokan model, menggunakan SRMR dengan nilai cutoff di atas mungkin lebih baik daripada menggunakan GFI dengan nilai cutoff yang disarankan. Juga, jika SRMR ≤ 0,09, maka nilai cutoff GFI ≥ 0,85 mungkin masih merupakan indikasi kecocokan yang dapat diterima.

Saat ukuran sampel > 100, GFI ≥ 0,93 atau SRMR ≤ 0,08 menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Setiap indeks yang disarankan nilai cutoff dapat digunakan secara independen untuk menilai kecocokan model.

1. OPE = 0.566

OPE (*out-of-sample prediction error*) menunjukkan kekuatan prediksi model tertentu untuk pengamatan yang tidak terlihat (Cho, Jung, Hwang, 2019). OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. Pada tabel 4.3. diketahui bahwa nilai OPE yaitu sebesar 0.566.

1. OPEs = 1.004

OPEs menunjukkan kekuatan prediksi model struktural tertentu. Pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai OPEs yaitu sebesar 1.004.

1. OPEm = 0.503

OPEm menunjukkan kekuatan prediksi dari model pengukuran tertentu. Pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai OPEm yaitu sebesar 0.503.

1. Model Pengukuran (*Measurement Model*)
   1. Variabel Pelatihan Kerja (X)

Variabel yang pertama adalah Kompetensi (X). Variabel ini diukur menggunakan tujuh indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Kompetensi (X).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Kompetensi (X) |  |  |  |  |
| X1.1 | 0.723 | 0.083 | 0.566 | 0.857 |
| X1.2 | 0.703 | 0.105 | 0.456 | 0.865 |
| X1.3 | 0.782 | 0.06 | 0.651 | 0.87 |
| X1.4 | 0.768 | 0.067 | 0.621 | 0.871 |
| X1.5 | 0.818 | 0.056 | 0.707 | 0.903 |
| X1.6 | 0.702 | 0.084 | 0.529 | 0.858 |
| X1.7 | 0.115 | 0.211 | -0.256 | 0.565 |

T

Tabel 4.5 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kompetensi(X)

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

* + 1. Pada indikator pertama pertanyaan pertama “Saya berani mengambil resiko untuk pekerjaan yang saya kerjakan” (X1.1), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,723 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    2. Pada indikator pertama pertanyaan kedua “Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai *Job Disk* pekerjaan.” (X1.2), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,703 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    3. Pada indikator pertama pertanyaan ketiga “Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya” (X1.3), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,782 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    4. Pada indikator pertama pertanyaan keempat yaitu “Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaaan dengan baik.” (X1.4), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,768 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.4) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    5. Pada indicator pertama pertanyaan kelima “Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab” (X1.5), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,818 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.5) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    6. Pada indicator pertama pertanyaan keenam “Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim..” (X1.6), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,702 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.6) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).
    7. Pada indicator pertama pertanyaan ketujuh “Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya..” (X1.7), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,115 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X1.7) signifikan sebagai pengukur variabel Kompetensi (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kompetensi (X) dicerminkan oleh tujuh pertanyaan. Dari ketujuh indikator terlihat bahwa indikator pertama pertanyaan kelima (X1.5) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,818 dilanjutkan oleh indikator pertama pertanyaan ketiga (X1.3) sebesar 0,782, indikator pertama pertanyaan keempat (X1.4) sebesar 0,768, indikator pertama pertanyaan pertama (X1.1) sebesar 0,723, indikator pertama pertanyaan kedua (X1.2) sebesar 0,703, indikator pertama pertanyaan keenam (X1.6) sebesar 0,702 dan yang terakhir indikator pertama pertanyaan ketujuh (X1.7) sebesar 0,115. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kompetensi (X) utamanya dilihat dari indicator pertama pertanyaan kelima (X1.5).

* 1. Nilai *loading* dari semua indikator variabel Kompetensi (X) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*) yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.Nilai reliabilitas konstruk variabel Kompetensi (X)

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,797 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kompetensi (X) cukup reliabel. Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 *Construct quality measures*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Kompetensi (X)** |
| Alpha | 0.797 |

Sumber : Data diolah, 2022

* 1. Variabel Kinerja (Y)

Variabel yang kedua adalah Kinerja (Y). Variabel ini diukur menggunakan tujuh indikator. Interval kepercayaan 95% dapat digunakan untuk menguji signifikansi (yaitu, *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05, dan jika interval kepercayaannya tidak termasuk 0). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.7 Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kinerja (Y)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Kinerja (Y) |  |  |  |  |
| Y1.1 | 0.287 | 0.168 | -0.101 | 0.534 |
| Y1.2 | 0.733 | 0.1 | 0.49 | 0.876 |
| Y1.3 | 0.765 | 0.082 | 0.518 | 0.865 |
| Y1.4 | 0.800 | 0.059 | 0.675 | 0.901 |
| Y1.5 | 0.875 | 0.047 | 0.716 | 0.933 |
| Y1.6 | 0.842 | 0.045 | 0.727 | 0.91 |
| Y1.7 | 0.757 | 0.071 | 0.609 | 0.858 |

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

* + 1. Pada indikator pertama pertanyaan pertama “ Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah diterapkan diperusahaan.” (Y1.1), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,287> 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan pertama (Y1.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y)
    2. Pada indikator pertama pertanyaan kedua “ Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.” (Y1.2), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,733 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan kedua (Y1.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y).
    3. Pada indikator pertama pertanyaan ketiga “Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.” (Y1.3), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,765 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan ketiga (Y1.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja(Y).
    4. Pada indikator pertama pertanyaan keempat “Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.” (Y1.4), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,800 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan keempat (Y1.4) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja(Y).
    5. Pada indikator pertama pertanyaan kelima “Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.” (Y1.5), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,875 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan ke lima (Y1.5) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja(Y).
    6. Pada indikator pertama pertanyaan keenam “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.” (Y1.6), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,842 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan keenam (Y1.6) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja(Y).
    7. Pada indikator pertama pertanyaan ketujuh “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.” (Y1.7), memiliki nilai *estimate loading* sebesar 0,765 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pertama pertanyaan ketujuh (Y1.7) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja(Y).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kinerja (Y) dicerminkan oleh tujuh pertanyaan. Dari ketujuh pertanyaan terlihat bahwa indikator pertama pertanyaan kelima (Y1.5) memiliki nilai koefisien tertinggi sebesar 0,875, dilanjutkan oleh indikator pertama pertanyaan keenam (Y1.6) sebesar 0,842, indikator pertama pertanyaan keempat (Y1.4) sebesar 0,800, indikator pertama pertanyaan ketiga (Y1.3) sebesar 0,765, indikator pertama pertanyaan ketujuh (Y1.7) sebesar 0,757, indikator pertama pertanyaan kedua (Y1.2) sebesar 0,733 dan yang terakhir indikator pertama pertanyaan pertama (Y1.1) sebesar 0,287. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kinerja (Y) utamanya dilihat dari indikator pertama pertanyaan kelima (Y1.5).

Nilai *loading* dari semua indikator variabel Kinerja (Y) memberikan nilai *convergent validity* (dilihat dari nilai estimasi *loading*) yang baik yaitu sudah lebih dari 0,05 dan signifikan secara statistik, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%.

* 1. Nilai reliabilitas konstruk variabel Kinerja (Y)

Nilai reliabilitas konstruk diukur dari *cronbach alpha*. Terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* sebesar 0,853 ≥ 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk untuk variabel Kinerja (Y) cukup reliabel.

Nilai reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Kinerja (Y)** |
| Alpha | 0.853 |

Tabel 4.8 *Construct quality measures*

Sumber : Data diolah, 2022

1. Model Struktural

Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA pada *path coefficients*. GSCA menyediakan interval kepercayaan (CI) 95% dari perkiraan parameter model. Jika 95% CI dari perkiraan parameter tidak mengandung nol, perkiraan parameter signifikan secara statistik dan *estimate* dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat 0,05. Hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis pada *Struktural Model*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Estimate** | **SE** | **95%CI** | |
| Kompetensi  (X)→ Kinerja (Y) | 0.176 | 0.113 | 0.029 | 0.034 |

Sumber : Data diolah, 2022

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Kompetensi

(X)

0.176

Sig

Kinerja

(Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Interpretasi dari hasil pengujian hipotesis pada gambar di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* PT Adaro Indonesia dengan nilai *estimate* sebesar 0,176 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kompetensi dengan kinerja, yaitu semakin tinggi kompetensi karyawan pada Mine Project Department PT Adaro Indonesia, maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kerjanya. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* PT Adaro Indonesia yaitu sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).
3. **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mine Project Department PT Adaro Indonesia dengan nilai estimasi 0,176 > 0.05. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian oleh (Muslimah, 2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dari koefisien determinasi, pengetahuan dan ketrampilan mampu memberikan kontribusi sebesar 65,7 % terhadap kinerja karyawan dan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil *measurement model* pada variabel kompetensi (X) nilai koefisien tertinggi ada pada indikator kelima (X1.5) mempunyai nilai *estimate loading* 0,818 yaitu dengan pertanyaan keterampilan yang dimiliki, akan mampu mengerjakan tugas dengan baik. yang di karenakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta dapat selesai tepat waktu. Sedangkan nilai koefisien terendah ada pada pertanyaan ketujuh (X1.7) mempunyai nilai *loading* sebesar 0,115 yaitu dengan pertanyaan saya memiliki kemampuan untuk memimpin *Safety Talk* bersama kontraktor dikarenakan mungkin beberpa karyawan belum memiliki nyali yang kuat untuk berbicara di depan umum untuk kedepannya semoga karyawan bisa menjadi pemimpin yang baik.

Dari hasil *measurement model* pada variabel kinerja (Y) nilai koefisien tertinggi ada pada indikator kelima (Y1.5) yang mempunyai nilai *estimate loading* sebesar 0,875 dengan pertanyaan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini. hal tersebut dikarenakan kecakapan skil dan pengalaman dibidang tersebut lebih dari 2 tahun serta sering mendapatkan mentoring atau nasehat yang membangun karyawan hingga dapat *expert* dibidangnya. sedangkan nilai koefisien terendah ada pada pertanyaan pertama mempunyai nilai *loading* sebesar (Y1.1) sebesar 0,287 yaitu dengan pertanyaan kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah diterapka perusahaan lebih kecil dibanding indikator lain karena ada beberapa pekerjaan yang standar kerjanya masih belum dapat dimengerti secara penuh oleh karyawan.

Dalamsuatu perusahaan bentuk dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja,pegawai ataupun karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan memberkan kepuasan kerja pada karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai, pemberian pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, kondisi dan rekan kerja yang mendukung serta tingkat pengawasan yang tinggi

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* PT Adaro Indonesia dengan nilai *estimate* sebesar 0,176 > 0,05, dengan *bootstrap* interval kepercayaan 95%. Mengingat nilai *estimate* tersebut bertanda positif, ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kompetensi dengan kinerja, yaitu semakin tinggi kompetensi karyawan pada Mine Project Department PT Adaro Indonesia, maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kerjanya.

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Mine Project Department* PT Adaro Indonesia yaitu sebesar 43,6% dan sisanya sebesar 56,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Besarnya pengaruh diambil dari nilai AFIT, sampelnya kurang dari 100. AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R *squared adjusted* pada analisis regresi (Heungsun Hwang, 2021).

1. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini yang dapat saya berikan beberapa saran antara lain :

1. Pengaruh kompetensi dari indikator ketujuh yaitu mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya mempunyai nilai terendah di X1.7, ini dikarenakan terkadang ada beberapa karyawan yang membuat karyawan lain tidak terlalu mempunya minat yang tinggi terhadap pekerjaan dikarenakan adanya kecemburuan seperti adanya perbedaan *jobdesk* padahal untuk jabatan sama. Sehingga alangkah baiknya dari pihak perusahaan bisa menjelaskan detail perbedaan jobdesk tersebut agar tidak ada kecemburuan terhadap sesame karyawan sehingga bisa meningkatkan minat yang tinggi terhadap pekerjanya dan karir kedepannya.
2. Kinerja Karyawan dari indikator pertama yaitu Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah diterapkan perusahaan mempunyai nilai terendah di Y1.1, ini dikarenakan ada beberapa standar yang yang kurang puas untuk karyawan. Sehingga alangkah baiknya dari pihak perusahaan memberikan standar yang pas untuk kreterian sesuai dengan posisi yang diberikan sehingga kualitas karyawan bisa terlihat memenuhi standar yang sudah diterapkan perusahaan atau bisa diberikan penghargaan untuk setiap karyawan yang memiliki kwalitas kerja yang baik agar karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Dan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya dan lebih dikembangkan lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*, 62.

Aprinto, Jacob. (2013). *kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggu*, 186.

Arikunto. (2006). *mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus (100), lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan popolasi*.

Arikunto. (2016). *penelitian Kuantitatif*, 12.

Barthos, B. (2012). *manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasaarsa 1960-an*, 1.

Basri, H., & Umar, . (2021). *Kompetensi adalah persyaratan utama dalam bekerja*.

Bhastary, M. D., & Surwandi, K. (2018). analisis pengaruh Kesehatan dan keselamtan kerja (K3) dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Perdna. *Manajemen dan Keuangan*, 47-59.

Bicen, P., Hunt, S. D., & Madhavaram, . (2021). *kinerja karyawan yang berprestasi*.

Dito, A. H. (2010). *pengaruh Kompetnsi Terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (perserp) rayon Sungguminasa*.

Edison, Anwar & Komariyah . (2017). *Unsur-unsur dalam kompetensi*, 143.

Hamali, A. Y. (2016). *kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi*, 98.

Harras, d. (2020). *Meningkatkan kinerja karyawan*.

Hasibuan. (2009). *karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya*, 34.

hasibuan. (2016). *Peranan manajemen sumber daya manusia*, 34.

Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* , 11.

Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja , Pelatihan dan Kerja tim terhadap Kinerja Tenaga medis di rumah sakit Vudi Kemuliaan Batam. *Dimensi*, 323-340.

Hasro. (2021). tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan (Profit Oriented).

Herman. (2017). *tujuan manajemen Sumber Daya Manusia*, 7.

Mangkunegara. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya*.

Mangkunegara. (2015). *kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja*.

Martono. (2011). *Variabel dependen (varibael terikat)* .

Martono. (2011). *Varibael independen (variabel bebas)*.

Moeheriono. (2010). *Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material*, 61.

Moeheriono. (2010). *Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material*, 61.

moeheriono. (2012). *indikator Kompetnsi*.

Moeheriono. (2014). *Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran*, 95.

Muslimah, N. N. (2016). *pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*, 152-161.

Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas,Sandra Asaloei. (2019). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado*, 104.

Rachmat Febriyanto. (n.d.). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembiraloka Zoo Yogyakarta*.

Rivai. (2006). *kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan*.

Rivai. (2008). *Kinerja Karyawan*, 14.

Rivai, Sagala. (2014). *Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia* , 5.

Rosidah, S. d. (2003). *kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya*, 223.

Sedarmayanti. (2009). *kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja*.

Sholehatusya"diah. (2017). *faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi* .

Sifyan, A. (2016). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan PT Bekaert Indonesia Plant Kaeawang. *Manajemen dan bisnis kreatif*, 22-44.

Sugiyono. (2012). *Variabel penelitian* , 61.

Sugiyono. (2013). *variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)*, 39.

Sugiyono. (2016). *teknik pengumpulan data* , 193.

Sunyoto. (2016). *manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pengadaan*, 1.

Sutrisno. (2016). *kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan*, 203.

Torang. (2012). *Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi* , 118.

Wahyu, Salam,. (2020). *Pengelolaan kompetensi karyawan*.

Wibono. (2006). *Popolasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti*.

Wibowo. (2014). *kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut*, 271.

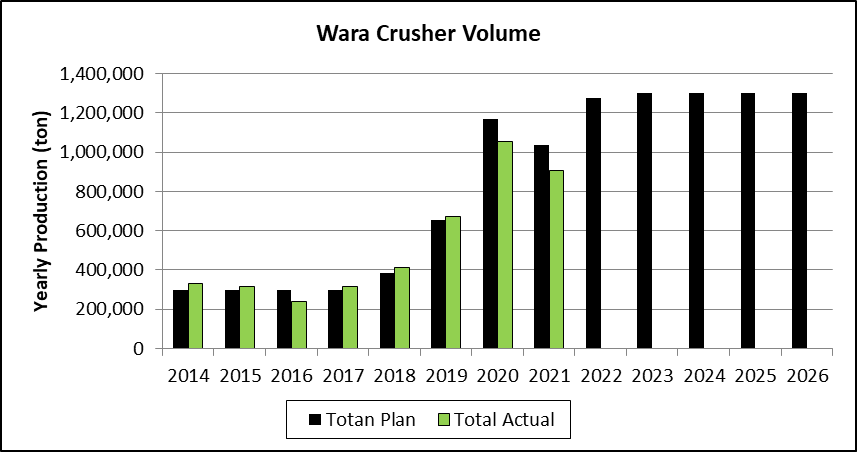
Winanti, M. B. (2016). *pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*, 249.

Wulan. (2011). *Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku* .

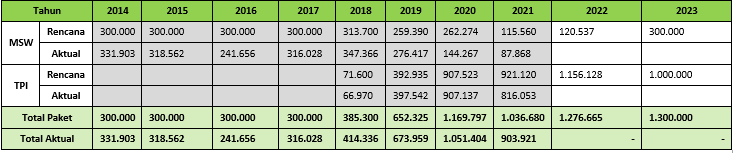
Zwel,Wibowo. (2010). *FAktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi*, 269.

**LAMPIRAN**

1. ***Wara Coal Crusher Opration***

Grafik 1.1 pencapaian Produksi *Wara*

*Crusher*Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

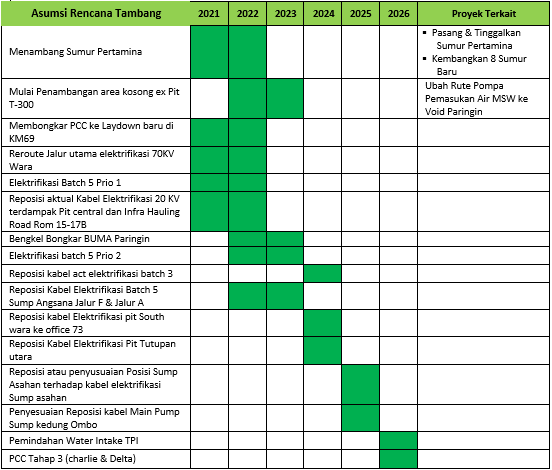
Tabel 1.2 Sejarah dan Rencana Produksi Wara Coal Crusher

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

1. ***Project Control***
2. *Mine Infrastructure Relocation*

Terkait dengan urutan tambang dan operasional yang terus berkembang dan berkembang, beberapa infrastruktur yang ada di sekitar area mining juga perlu disesuaikan. Misalnya, melakukan relokasi, pembongkaran dan juga pembangunan infrastruktur baru seperti bengkel dan bangunan gudang. *Project Control* perlu memastikan bahwa perencanaan dapat dilaksanakan tepat waktu, dapat mendukung urutan tambang, dan dapat mengoptimalkan perannya sebagai *Project Control*. Tabel di bawah ini menunjukkan aktivitas relokasi infrastruktur tambang dalam 5 tahun ke depan:

Tabel Kegiatan Relokasi infrastruktur tambang tahun 2021 – 2026

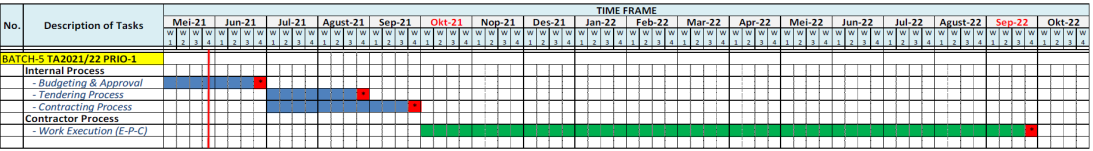
Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

1. *Mine Electrification*

Selama 5 tahun ke depan, ada beberapa proyek *elektrifikasi* yang akan dilakukan untuk mendukung perencanaan tambang dan optimalisasi infrastruktur tambang seperti *elektrifikasi reroute*, pembongkaran jalur distribusi yang ada, dan pemasangan jalur distribusi baru. Namun, kendala dari proyek-proyek ini adalah:

1. Avalibilitas Alat Berat dan Alat Angkat (*mobile crane*)
2. Proyek jangka waktu paha dari urutan penambangan
3. Jadwal sinkronisasi dengan *stake holder, end user*, dan perencanaan tambang

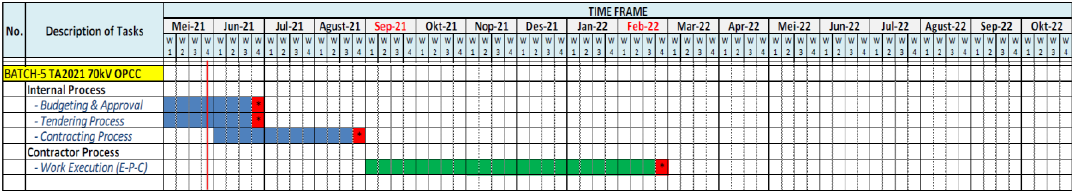
Pembangunan Prioritas Elektrifikasi Batch 5 1st & 2nd tercantum dalam tabel berikut:

Table 1.3 kerangka waktu *Elektrifikasi Batch* 5

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

Catatan : dalam pelaksanaan *elektrifikasi Batch 5* Prioritas 1 juga termasuk penggantian pompa pada *elektrifikasi batch* 2B yang ada. Jalur *elektrifikasi Batch* 2B sebelumnya digunakan oleh mitra PAMA yang menggunakan jenis *low head pump* dan rencananya jalur ini akan digantikan oleh mitra BUMA dengan jenis *high head pump.*

Menurut Proposal *Elektrifikasi Batch* 5 :Anggaran *elektrifikasi reroute* akan diajukan dalam proposal terpisah., Anggaran *elektrifikasi reroute* akan didasarkan pada simulasi dewatering LoM baru yang berisi pembaruan urutan *elektrifikasi reroute* dan simulasi keseimbangan air di bah pada 2022 hingga 2042 diperbarui.

Tabel 1.4 Kerangka Waktu Saluran Transmisi Baru (T / L) 70kv

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

1. Pertamina Project

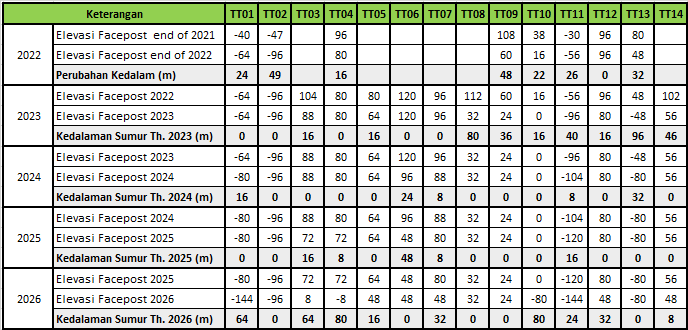
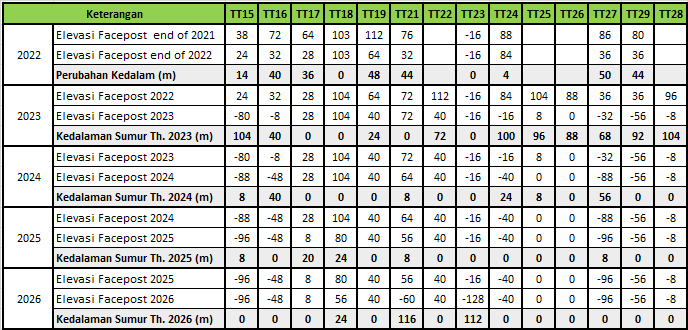
Skema kontrak EPC untuk seluruh Proyek Pertamina telah diputuskan sejak tahun 2017. Kontraktor yang ditunjuk ditunjuk untuk menangani semua pekerjaan mulai dari desain teknik, pengadaan, dan pekerjaan pengeboran. Tabel menunjukkan jangka waktu proyek Pertamina :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitas** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| Pasang & Bampung 28 sumur di Tapian Timur | Januari - Desember | | | |  |  |  |  |  |  |
| EPC Upgrading & pembongkaran fasilitas produksi | Juli - Oktober | | | | |  |  |  |  |  |
| Kembangkan 8 sumur baru di Tanjung & Samboja | Maret - Oktober | | | |  |  |  |  |  |  |
| Pipa pemotong sumur Pertamina | Januari - Desember | | | | | | | | | |

Tabel 1.5 Kerangka Waktu Proyek Pertamina

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

Sebanyak 28 sumur minyak di Tapian Timur akan menjadi area pertambangan dan pembuangan. Oleh karena itu, pipa sumur akan dipotong sesuai dengan kedalaman urutan penambangan dan bahan *scrap* akan dikembalikan ke Pertamina. Penggunaan sumur Pertamina di setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.6 Urutan Penggunaan Sumur Pertamina

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

1. Tindakan dan Inisiatif Utama

Inisiatif dan aksi utama *Wara Coal Crusher* Operation untuk lima tahun ke depan adalah:

1. Mendukung tuntutan TPI dan MSW, sesuai kebutuhan waktu dan volume.
2. Pastikan tidak ada masalah kualitas dan kontaminasi
3. Pastikan tidak ada insiden pada operasional wara coal crusher
4. Perluas area ROM di *crusher*
5. Naikkan jalan ruas spot yang sering kebanjiran
6. *Proyek stacker* radial

Sementara itu,inisiatif dan aksi *Project Control* untuk lima tahun ke depan adalah:

1. Mendukung asumsi rencana tambang dan menyelesaikan proyek dalam jangka waktu rencana tambang dengan akurat dan optimal
2. Pastikan tidak ada insiden atau masalah keselamatan selama proyek
3. Kebutuhan Sumber Daya

Kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana proyek dan jumlah pasokan batubara ke MSW dan TPI meningkat dengan jam operasional 24 jam per hari.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| Tenaga manusia | 26 | 29 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

Tabel 1.7 Persyaratan Sumber Daya Proyek Tambang tahun 2022-2026

Sumber: *Mine Project Department* (PT Adaro Indonesia),2022

1. Risiko Utama

Risiko utama pelaksanaan Proyek Tambang untuk Rencana 5 Tahun adalah:

1. Perubahan signifikan dari rencana dapat menyebabkan dampak yang signifikan terhadap proyek dalam hal keuangan / biaya, kualitas kerja, dan proses pengguna akhir selanjutnya. Contoh kasus pada timeline dan desain Proyek elektrifikasi.
2. PT MSW akan mengurangi permintaan batubara karena listrik hanya digunakan untuk operasi internal PT Adaro Indonesia, dan dapat dipenuhi hanya dengan satu mesin.
3. Potensi penundaan penyelesaian Proyek Elektrifikasi, karena desain revisi dan waktu yang terhemat untuk proses administrasi tidak tersedia, dan karena jumlah alat berat yang tidak memadai.
4. Keterlambatan informasi dari rencana tambang mempersingkat timeline proyek, sehingga proyek berpotensi tidak dapat mengikuti urutan tambang.

Perbaikan Departemen Proyek Tambang memiliki beberapa rencana untuk perbaikan untuk mengoptimalkan dan menaklukkan tantangan, misalnya:

1. Bangun Radial Stacker Wara Coal Crusher
2. Membangun sistem terintegrasi coal crushing to customer (TPI & MSW).
3. Pasang sistem pengontrol pada Operasi WCC, untuk kondisi listrik dan visual.
4. Tambahkan senyawa kimia untuk mengurangi gangguan udara di area Wara Coal Crusher.
5. Struktur pemantauan robotik S.05 diperlukan agar stabilitas infrastruktur konveyor S.05 tetap terpantau & operasi tetap aman.
6. Wara crusher Data center diperlukan agar pelaporan & monitoring operasional dapat terpantau secara real time.
7. Naikkan jalan ruas spot yang sering kebanjiran
8. Perluas ROM Wara Crusher
9. Mengoptimalkan Kontrol Proyek termasuk rencana sinkronisasi dengan rencana tambang untuk kesiapan tambang untuk meningkatkan kualitas dan akurasi proyek.
10. Kembangkan database proyek.
11. Meningkatkan akurasi hasil prakiraan untuk penyerapan daya elektrifikasi.
12. Kembangkan sistem pemantauan penyerapan daya elektrifikasi dengan dasbor online secara real time.

Tabel 1.8 Perbaikan dari Department Proyek Tambang tahun 2022-2026

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rencana Perbaikan | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Bangun Radial Stacker Wara Coal Crusher |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Membangun sistem terintegrasi coal crushing to customer (TPI & MSW) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Memasang sistem pengontrol pada Operasi WCC, untuk kondisi listrik, visual, |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Bahan kimia tambahan untuk mengurangi gangguan udara di area Wara Coal Crusher |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Struktur pemantauan robotik S.05 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pusat Data Wara Crusher |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Naikkan ruas jalan yang sering kebanjiran |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perluas ROM Wara Crusher |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Optimalkan Kontrol Proyek untuk meningkatkan kualitas dan akurasi proyek |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Database Proyek Pengembangan |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Meningkatkan akurasi hasil prakiraan untuk penyerapan daya elektrifikasi |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mengembangkan sistem pemantauan untuk penyerapan daya elektrifikasi dengan dasbor online secara real time |  |  |  |  |  |  |  |  |