

The Effect of Competency, Motivation of Work Training on the Work Achievement of Employees Classification Indonesia Bureau of Batam Branch

Sri Yanti

Universitas Batam

Rusdin Haluddin

Universitas Batam

Jemmy Rumengan

Universitas Batam

Maniah

Universitas Batam

* sri.yanti@univbatam.ac.id, rusdinbki@gmail.com,
jemmyrumengan@univbatam.ac.id, Niaaa1705@yahoo.co.id

Abstrak

In this study, the aim of this research is to determine the effect of competence on the work performance of employees of the Batam branch of the Indonesian classification Bureau, to determine the effect of motivation on employee performance of the Batam branch of the Indonesian classification bureau, to determine the effect of training on employee performance at the Batam branch of the Indonesian classification Bureau, to determine the effect of competence, Motivation and training on employee work performance of the Batam branch of the Indonesian classification bureau. The sample of the study amounted to 36 people, this study obtained the results $Y = 7.582 + 0.036x_1 + 0.414x_2 + 0.293x_3 + e$. With a R^2 value of 0.625 (62.5%). The competency variable has a positive and insignificant effect on work performance of 0.036, a significant level of 0.829 is greater than 0.05, the hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted, the conclusion of the hypothesis is rejected, motivation has a significant effect on work performance by 0.414, the significant level is 0.001 less than 0.05, the hypothesis H_a is accepted and H_0 is rejected, the conclusion of the hypothesis is accepted. Training has a significant effect on work performance of 0.293 with a significant level of 0.033 smaller than 0.05 hypothesis H_a is accepted and H_0 is rejected, the conclusion of the hypothesis is accepted. Competence, motivation and training have an effect on employee work performance. Simultaneous Test (F test) is 17.809 with a significant value of 0.000 where the value is less than 0.05. The hypothesis H_0 is rejected and H_a is accepted.

Kata Kunci: Kompetensi, motivasi, pelatihan, prestasi kerja

Pendahuluan

Biro Klasifikasi Indonesia adalah organisasi yang dibentuk dan menerapkan standar teknik dalam melakukan kegiatan desain, konstruksi dan survey marine terkait dengan fasilitas terapung, termasuk kapal dan konstruksi offshore. Standar ini disusun dan dikeluarkan oleh Biro Klasifikasi Indonesia sebagai publikasi teknik. Suatu kapal yang didesain dan dibangun berdasarkan standar Biro Klasifikasi Indonesia, maka akan mendapatkan sertifikat klasifikasi dari Biro Klasifikasi Indonesia. Biro Klasifikasi Indonesia akan menerbitkan ini setelah melakukan survey klasifikasi yang dipersyaratkan.

PT. biro klasifikasi Indonesia (Persero) didirikan pada tanggal 1 Juli 1964 adalah merupakan satu-satunya badan klasifikasi nasional yang ditugaskan oleh pemerintah RI. Untuk mengelaskan kapal niaga berbendera Indonesia dan kapal berbendera asing yang secara regular beroperasi di perairan Indonesia. Kegiatan klasifikasi itu sendiri adalah merupakan pengklasifikasian kapal berdasar konstruksi lambung, mesin dan listrik kapal dengan tujuan memberikan penilaian atas laik tidaknya kapal tersebut berlayar. Menyadari akan kondisi alam Indonesia yang terdiri dari beribu-ribu pulau dengan area teritori laut yang sangat luas dimana hal tersebut menjadikan sarana perhubungan laut berupa kapal, merupakan sarana terpenting yang harus dikelola maka diperlukan pemeriksaan yang teliti, teratur dan sistematis terhadap kondisi kapal agar terjaga keselamatan benda dan jiwa di laut.

Berdasarkan kondisi tersebut serta didorong oleh kesadaran nasional dan hasrat untuk memiliki badan klasifikasi nasional yang pada gilirannya akan membuka kesempatan bagi tenaga-tenaga ahli perkapalan bangsa sendiri, maka pada tahun 1964 pemerintah mendirikan PN. Biro Klasifikasi Indonesia. Sebagai Badan klasifikasi yang independen dan mengatur diri sendiri, sebagai Badan klasifikasi yang independen dan mengatur diri sendiri, Biro Klasifikasi Indonesia tidak memiliki interes terhadap aspek komersial terkait dengan desain kapal, pembangunan kapal, kepemilikan kapal, operasional kapal, manajemen kapal perawatan/perbaikan kapal, asuransi atau penchartean. Biro Klasifikasi Indonesia melakukan penelitian dan pengembangan dalam rangka peninjauan mutu dan standar teknik yang dipublikasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jasa klasifikasi kapal.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap Emro, Yohny, Imas (2017, 140). Sedangkan menurut George Klemp (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Indikator kompetensi menurut Ediseon (2016, 143) :

1. Pengetahuan
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan
2. Keahlian
Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi
3. Sikap
Memiliki inisiatif membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan

b. Motivasi

Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018;133)

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah, et al (2013:5) Mangkunegara (2009) adalah:

1. Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

c. Pelatihan

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Edy Sutrisno (2016:67). Sedangkan Dessler (2015:284) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baru yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Berdasarkan pendapat para ahli maka pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, ketrampilan atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284) adalah sebagai berikut:

1. Instruktur
Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.
 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - b. Memotivasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai:
 - a. Semangat mengikuti pelatihan
 - b. Keinginan untuk memperhatikan
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan:
 - a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
 - b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan:
 - a. Menambah kemampuan
 - b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
5. Tujuan Pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan:
 - a. Keterampilan peserta pelatihan
 - b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

d. Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari beberapa defines diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya dalam melaksanakan tugas dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan.

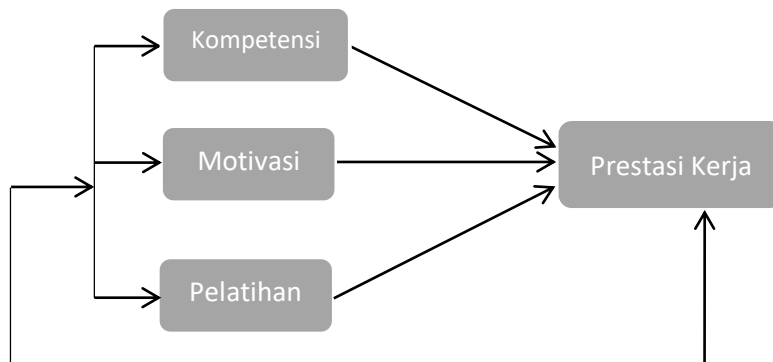
Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:75) meliputi 5 aspek yaitu:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan baik mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari
4. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey dan metodenya adalah metode kuantitatif

dengan alat analisis data menggunakan regresi linera berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner.



Populasi, Sampel

Rumengan, (2019) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sugiyo,2015:80 Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang akan ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu Menurut Rumengan (2019:40), secara umum Sampel yang baik adalah dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi.Sampel dalam penelitian sebanyak 36 responden yaitu pegawai Biro klasifikasi Indonesia Cabang Batam.

Prosedur pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengambilan kuisisioner yang telah diisi oleh responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*)

Pembahasan

Gambaran Umum dan PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam

PT. Biro klasifikasi Indonesia (Persero) didirikan pada tanggal 1 Juli 1964 adalah merupakan satu-satunya badan klasifikasi nasional yang ditugaskan oleh pemerintah RI. Untuk mengkelaskan kapal niaga berbendera Indonesia dan kapal berbendera asing yang secara regular beroperasi di perairan Indonesia. Kegiatan klasifikasi itu sendiri adalah merupakan pengklasifikasian kapal berdasar konstruksi lambung, mesin dan listrik kapal dengan tujuan memberikan penilaian atas laik tidaknya kapal tersebut berlayar. Menyadari akan kondisi alam Indonesia yang terdiri dari beribu-ribu pulau dengan area teritori laut yang

sangat luas dimana hal tersebut menjadikan sarana perhubungan laut berupa kapal, merupakan sarana terpenting yang harus dikelola maka diperlukan pemeriksaan yang teliti, teratur dan sistematis terhadap kondisi kapal agar terjaga keselamatan benda dan jiwa di laut.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 36 responden terbagi menjadi 29 orang (90,6%) dan Wanita sebanyak 3 orang (9,4%). Usia rata-rata responden 18-25 tahun 3 orang (9,4%), usia 26-30 tahun, 1 orang (3,1%), 31- 40 tahun, 20 orang (62,5%), 40 tahun keatas 9 orang (28,1%). Usia yang paling bayak yaitu berkisar 31-40 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Realibilitas

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	4

Berdasarkan tBael diatas Nilai Alpha Cronbach's untuk masing-masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

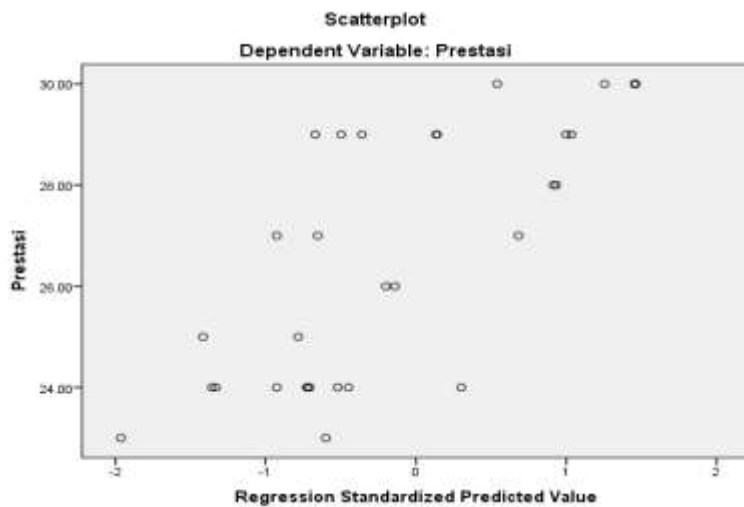
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Kompetensi	.024	.421	2.377
	Motivasi	.378	.529	1.891
	Pelatihan	.241	.512	1.954

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari kompetensi 2.377, untuk motivasi sebesar 1.891 dan pelatihan sebesar 1.954. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik tidak multikolinearitas karena hasilnya ada yang lebih besar 10 dan tidak lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekita angka 0.

Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.582	2.998		2.529	.017					
	Kompetensi	.036	.167	.036	.218	.829	.612	.039	.024	.421	2.377
	Motivasi	.414	.119	.519	3.490	.001	.736	.525	.378	.529	1.891
	Pelatihan	.293	.132	.336	2.223	.033	.658	.366	.241	.512	1.954

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 7,582 + 0,036x_1 + 0,414x_2 + 0,293x_3 + e$$

Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.067	3	48.689	17.809	.000 ^b
	Residual	87.488	32	2.734		
	Total	233.556	35			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

Dari tabel diatas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 17.809 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan baha H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikansi dari kompetensi, motivasi dan pelatihan terhadap Prestasi Kinerja pegawai Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin - Watson
						F Change	df1	df2		
1	.791 ^a	.625	.590	1.65348	.625	17.809	3	32	.000	1.867

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa R square atau koefisien determinasi sebesar 0,625 (62,5%) artinya prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi dan pelatihan sebesar 62,5%, sedangkan sisanya $100-62,5 = 37,5\%$ dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam yaitu diperoleh variabel kompetensi (X1) sebesar 0,036 dengan taraf signifikan sebesar 0,829 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa hipotesis di tolak
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam yaitu diperoleh variabel kompetensi (X2) sebesar 0,414 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak, disimpulkan bahwa hipotesis di terima
3. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam yaitu diperoleh variabel kompetensi (X3) sebesar 0,293 dengan taraf signifikan sebesar 0,033 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak, disimpulkan bahwa hipotesis di terima
4. Kompetensi, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Batam. Dilihat dari Hasil Pengujian simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai sebesar 17,809 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetesni, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran

1. Peningkatan kompetensi dengan memotivasi pegawai, menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat, tujuan dan target perusahaan yang Jelas serta menjadwalkan program Pelatihan. cross-training, menyediakan fasilitas yang Mendukung, Job Enrichment, melakukan studi banding untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan skill.

2. Memberikan reward bagi karyawan berprestasi, selalu menjaga silaturahmi antara pimpinan dan bawahan, mempererat kekeluargaan sesama karyawan, memahami dan mengenali kekurangan dan kelebihan masing-masing pegawai, menjadwalkan training bagi karyawan secara rutin dan berkala.
3. Memberikan Pelatihan harus lebih mengarah kepengembangan dan terupdate, pelatihan yang diberikan kepada pegawai hendaknya sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan skill masing-masing pegawai
4. Mampu menerima perubahan, sehingga kinerja karyawan akan mampu bersaing, perubahan teknologi yang selalu meningkat dan semakin pesatnya persaingan baik nasional maupun global.
5. Kredibilitas dan reputasi seorang pemimpin agar mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan untuk kinerja dalam menghadapi perubahan dan perkembangan dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Edison Emron, dkk: (2017) *Manajemen Sumber daya manusia"strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, Bandung: PT. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik), Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko, 2015, *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Bank In Kenya: A Case Study Of Kenya Commercial Bank In Migori County*. International Journal of Human Resource Studies Vol. 5, No 2. Pp. 87-103.
- Rumengan, Jemmy (2020), *Metodologi Penelitian*, Aceh, CV. Sefa Bumi Persada
- Rumengan, Jemmy (2019), *Metode Riset*, Aceh, CV. Sefa Bumi Persada
- Sutrisno, Edi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenadamedia Group
- Sinambela, P Lijan, (2019), *Manajemen Kinerja Pengolahan, pengukuran dan implikasi kinerja*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada.
- Sumarno (2012) "Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pendidikan Dasar". *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: LPPM UNY.
- White, H. (2007) *Problem-Based Learning in Introductory Science Across Disciplines*. Diakses dari <http://www.udel.edu/chem/white/finalrpt.html> pada tanggal 6 Januari 2011.
- Yelle, L.E. (1980) "Industrial Life Cycles and Learning Curves: Marketing and Production Interaction". *Industrial Marketing Management*, 9(4), 311-318.