

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN QUALITY CONTROL PT MCDERMOTT BATAM

Oleh
Moh Nasir^{1*}, Daris Purba²
^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam
Email: ^{1*}nasirmoh73@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and training on employee performance in the Quality Control Department of PT McDermott Batam. A quantitative associative approach was employed, with data collected from 73 respondents and analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, t-tests, F-tests, and determination coefficients through SPSS software. The results indicate that both competence and training have a significant partial and simultaneous effect on employee performance. The coefficient of determination value of 66.7% suggests that competence and training substantially influence employee performance, while the remaining 33.3% is attributed to other factors not examined in this study.

Keywords: *Competence, Training, Employee Performance, Quality Control, McDermott Batam*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika globalisasi ekonomi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keunggulan operasional guna mempertahankan daya saingnya. Salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pencapaian standar mutu produk dan jasa. Kinerja karyawan menjadi dimensi penting dalam menunjang efektivitas organisasi, dan dalam konteks industri manufaktur serta konstruksi, peran karyawan yang terlibat langsung dalam pengendalian mutu produk memiliki kontribusi yang sangat strategis (Mangkunegara, 2017).

PT McDermott Indonesia, Batam, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi lepas pantai berskala internasional, mengoperasikan sistem produksi berstandar tinggi yang harus memenuhi ketentuan internasional, baik dalam aspek keselamatan kerja maupun kualitas teknis. Departemen Quality Control memiliki tanggung jawab kritikal dalam memastikan bahwa setiap komponen yang diproduksi sesuai dengan

spesifikasi teknis yang telah ditetapkan. Keandalan kinerja karyawan di unit kerja ini sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki serta efektivitas program pelatihan yang diterapkan. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan teknis, keterampilan kerja, dan sikap profesional, sementara pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk mempertahankan dan memperbarui kapabilitas tersebut secara berkelanjutan (Wibowo, 2016; Sutrisno, 2016).

Sejalan dengan teori sumber daya manusia strategis, pengembangan kompetensi dan pelatihan bukan hanya berperan dalam peningkatan produktivitas individu, tetapi juga berdampak sistemik terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris hubungan antara kompetensi dan pelatihan dengan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT McDermott Batam. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti ilmiah mengenai kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control, serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan

pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis data.

LANDASAN TEORI

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar individu yang tercermin dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Spencer & Spencer, 1993 dalam Wibowo, 2016). Kompetensi merupakan syarat mutlak untuk menjalankan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan karyawan agar mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan efektif dapat mengisi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Priansa, 2014; Hasibuan, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Departemen Quality Control PT McDermott Batam dengan jumlah sampel sebanyak 73 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur. Untuk analisis data, digunakan:

- Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk menguji ketepatan butir soal terhadap keseluruhan konstruk (Ghozali, 2018). Item dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$.

- Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Nilai alpha $> 0,6$ menunjukkan reliabilitas baik (Sekaran & Bougie, 2016).
- Uji Normalitas: Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk menguji distribusi normal data (Ghozali, 2018).
- Uji t: Untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016).
- Uji F: Untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Koefisien Determinasi (R^2): Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS versi 25.

Berikut adalah hasil uji dalam penelitian ini:

Hasil Uji Validitas

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.466**	.263*	.063	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.597	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.526**	.292*	.227	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.053	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.466**	.526**	1	.454**	.332**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.263*	.292*	.454**	1	.507**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.025	.012	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73

	N	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.063	.227	.332**	.507**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.597	.053	.004	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kompetensi_X1	Pearson Correlation	.647**	.723**	.773**	.729**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X1 Valid karena nilai Sig. Di bawah 0,05.

Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.466**	.263*	.063	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.597	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.526**	.292*	.227	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.053	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.466**	.526**	1	.454**	.332**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.263*	.292*	.454**	1	.507**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.025	.012	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.063	.227	.332**	.507**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.597	.053	.004	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kompetensi_X1	Pearson Correlation	.647**	.723**	.773**	.729**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X2 Valid karena nilai Sig. Di bawah 0,05.

Correlations		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.466**	.263*	.063	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.597	.000

	N	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.526**	.292*	.227	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.053	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.466**	.526**	1	.454**	.332**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.263*	.292*	.454**	1	.507**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.025	.012	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	.063	.227	.332**	.507**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.597	.053	.004	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
Kompetensi_X1	Pearson Correlation	.647**	.723**	.773**	.729**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y Valid Karena nilai Sig. Di bawah 0,05

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	16

Reliabel karena Cronbach Alpha di atas

0,6.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40906348
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.098
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data Normal karena Nilai Sig. Di atas

0.05.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.499	2.061		1.212	.230
	Kompetensi_X1	.470	.099	.379	4.760	.000

	Pelatihan_X2	.615	.088	.557	6.993	.000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y						

Variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Pelatihan) secara parsial Berpengaruh kepada Variabel Y (Kinerja Karyawan) karena Sig. Di bawah 0,05.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.732	2	142.866	69.957	.000 ^b
	Residual	142.953	70	2.042		
	Total	428.685	72			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan_X2, Kompetensi_X1						

Variabel X1 dan X2 secara simultan Berpengaruh kepada Y karena Sig. Di bawah 0,05.

Hasil Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.657	1.429
a. Predictors: (Constant), Pelatihan_X2, Kompetensi_X1				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Y				

Variabel X1 dan X2 Mempengaruhi Variabel Y sebesar 66,7%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT McDermott Batam. Secara parsial, kompetensi karyawan (X1) menunjukkan pengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi individu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Demikian pula, pelatihan (X2) juga memberikan kontribusi yang signifikan dengan nilai signifikansi yang sama. Temuan ini dikuatkan oleh hasil uji F, di mana kompetensi dan pelatihan secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan ($F = 69,957$; $p = 0,000$). Koefisien determinasi sebesar 0,667 menunjukkan bahwa dua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 66,7% variasi

dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Temuan ini menguatkan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup aspek kognitif (pengetahuan), tetapi juga afektif (sikap) dan psikomotorik (keterampilan) yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap hasil kerja (Spencer & Spencer dalam Wibowo, 2016). Demikian pula, hasil ini sejalan dengan literatur pelatihan kerja yang menunjukkan bahwa pelatihan efektif mampu menutup kesenjangan kompetensi dan mendorong peningkatan produktivitas (Mangkunegara, 2017). Korelasi yang kuat antara variabel kompetensi dan pelatihan dengan kinerja mencerminkan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi.

Dari sudut pandang manajerial, temuan ini memberikan implikasi penting bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan industri. Pertama, manajemen perlu menempatkan program pelatihan sebagai prioritas strategis, bukan sekadar aktivitas pelengkap. Pelatihan harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang komprehensif dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja. Kedua, penting bagi organisasi untuk menyusun sistem manajemen kompetensi yang terintegrasi, termasuk proses rekrutmen berbasis kompetensi, pemetaan kompetensi jabatan, dan pengembangan karier yang berkelanjutan.

Di sisi lain, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor non-teknis yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta insentif dan motivasi kerja. Dengan menerapkan pendekatan holistik terhadap pengembangan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun keunggulan

kompetitif jangka panjang melalui penguatan kualitas tenaga kerjanya.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat model-model perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompetensi dan pelatihan sebagai determinan utama kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan validasi empiris terhadap teori manajemen kinerja (performance management theory) dan teori pengembangan sumber daya manusia (human capital development), khususnya dalam konteks industri manufaktur dan konstruksi di Indonesia.

Selain itu, studi ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kontingensi dalam manajemen sumber daya manusia, di mana efektivitas suatu intervensi SDM (seperti pelatihan) bergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu (kompetensi) dan tuntutan pekerjaan (job requirements). Dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama menjelaskan dua pertiga dari variasi kinerja memberikan dasar teoritis yang kuat bagi pengembangan model pengaruh ganda (dual-effect model) antara faktor internal (kompetensi) dan eksternal (pelatihan) terhadap performa kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control PT McDermott Batam, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus mengembangkan program pelatihan dan membangun kompetensi karyawan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*

SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.

Prasetyo, A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 123-134.

Priyatno, D. (2016). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN