FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KOMPETENSI KERJA

MILA ANGGRAINI
PPSDM Regional Yogyakarta Kementerian Dalam Negeri
mila.evania@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to discuss about the influences of training and training motivation towards work competensies. It is used and quantitative research with regression models. This research used data primary and secondary data. Data collected by observation, interview and spreading questionare to 36 employees on PPSDM Kemendagri . Analysis data used path analysis with a single path. The result of this research is training has positive and significant influence towards work competensies with coefficient values 0,655. Motivation has positive and significant influence towards work competensies with with coefficient value 0,516. PPSDM Yogyakarta should further develop the provision of training consisting of On The Job Training which can provide job rotation, work practices and get better job guidance, and Off The Job Training which provides workshops, classroom training, and time periods for each training so that can improve employee work competensies at work, further enhance work competensies to employees in completing their work for example by increasing their knowledge, skills and attitudes in order to meet work standards in the organization, further improving employee performance in organizations that consist of completing work in accordance with the standard time set by the organization, the work is completed with the utmost care and accuracy, and the service is in accordance with the target organization. The researcher suggests that other researchers conduct further research with the same object but the research variables are different from the variables used in this study. Thus, PPSDM Regional Yogyakarta has sufficient references in order to improve employee performance through improving wrk competencies.

Keywords: *Training, motivation, work competensies*

I. PENDAHULUAN

Masalah utama didalam dunia pekerjaan saat ini adalah bagaimana mempertahankan tenaga kerja agar selalu mampu dan siap menghadapi tantangan pekerjaannya. Disaat pemenuhan kebutuhan secara kuantitas akan organisasi sangat terbatas terutama dengan adanya pandemi Covid – 19, maka asset sumber daya manusia yang dimiliki menjadi andalan dalam terus menjaga keberlangsungan organisasi.

Berbagai peluang untuk penguatan SDM bisa dilakukan suatu organisasi, bisa membeli karyawan yang terampil dengan menyewa, atau bisa mengembangkan kompetensi melalui aktifitas pelatihan. Salah satu cara untuk mengingkatkan kompetensi adalah melalui pelatihan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. (Mangkuprawira,2014).

Secara tradisional, sistem pelatihan didelegasikan pada peran dukungan yang ditentukan secara sempit, di mana individual dilatih dalam efisiensi berbasis pekerjaan masa kini atau memprediksi pengetahuan dan kebutuhan kompetensi. Beberapa organisasi memandang karyawan yang memiliki kompetensi sebagai sumber utama keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi modern, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan terdapat kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan proses kepemimpinan strategik. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui supervisor/pengawas, manajemen, dan pelatihan (Olian dan Durham,1996).

Kuantitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang tidak mencukupi dan kurangnya pemberian motivasi yang baik, akan berdampak pada kinerja karyawan ditunjukkan dengan banyaknya kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini menjadi fokus utama yang ingin dibenahi oleh organisasi khususnya di PPSDM Regional Yogyakarta – Kementerian Dalam Negeri yang bergerak di pelatihan serta menghasilkan produk SDM yang diharapkan mumpuni dan berkualitas. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di organisasi melalui pelatihan dan motivasi mengikuti pelatihan tersebut kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kompetensi kerja.

Suatu pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan akan berkorelasi dengan perbaikan kemampuan dan kinerja karyawan. Pelatihan dan kompetensi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, kompetensi dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan-perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap hasil kerja dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Melalui pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) terhadap Kompetensi kerja (Y) serta mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X2) terhadap Kompetensi kerja (Y). Dari penelitian ini memiliki hipotesis berupa diduga variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja (Y) dan diduga variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja (Y).

II. MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan PPSDM Yogyakarta. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring). Jenis penelitiannya adalah survei. Menurut Sugiyono (2010), penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Independent variabel atau variabel berpengaruh atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya variabel lainnya. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi Hamalik (2005). Menurut

Mangkunegara (2013), indikator pelatihan sebagai berikut: 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur 2) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai bagi berbagai macam divisi tertentu. 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemapuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan 5) Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi syarat yang telah ditentukan

Sedangkan kompetensi kerja diadaptasi dari kemampuan kerja. Menurut Robbins (2008), "kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut kompetensi dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Untuk motivasi diartikan sebagai dorongan (*driving force*) yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2014), bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Hierarki Teori Kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2014).

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Analisis Statistik Deskriptif Analisis ini digunakan untuk menggambarkan keadaan gejala sosial dari lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item – item dari masing – masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriprif dalam angka dan presentase. 2. Analisis Jalur (*Path*) "Uji jalur (*Path*) adalah alat analisis statistic untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y" (Bungin, 2009).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif terhadap tiga variable secara parsial mendapatkan hasil bahwa skor rata-rata pelatihan sebesar 3,61 sehingga masuk dalam kategori sering. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan untuk responden sudah sesuai dengan yang dibutuhkan responden. Skor rata-rata pelatihan sebesar 3,42 sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PPSDM Yogyakarta memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan karena memiliki kompetensi kerja yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Skor rata-rata motivasi mengikuti pelatihan sebesar 3,93 sehingga masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PPSDM Yogyakarta memiliki motivasi yang tinggi dalam hal keinginan untuk ikut dan berperan aktif dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Uji Hipotesis yang dilakukan menggunakan uji analisis jalur. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi secara langsung, dan besarnya pengaruh langsung dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai R = 0,764 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan terhadap variabel kompetensi. Nilai positif menunjukkan jika pelatihan mengalami peningkatan maka kompetensi juga akan meningkat (korelasi positif). Dari tabel ANOVA diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 77,258 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,99. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (77,258 > 3,99), jadi pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kompetensi. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 di bawah nilai signifikan yang ditentukan sebesar 5% (0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel terikat kompetensi adalah signifikan. Variabel pelatihan mempengaruhi kompetensi sebesar 44,6% (R2 = 0,446). Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel pelatihan yaitu sebesar 55,4%.

Berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi yakni dengan nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,725 menunjukkan bahwa dengan semakin baik pelatihan akan meningkatkan kompetensi, artinya semakin baik pelatihan, maka akan semakin baik kompetensi. Koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel pelatihan sebesar 0,725 menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dalam menjelaskan keragaman kompetensi adalah sebesar 72,5%. Dengan demikian secara statistik Ho ditolak artinya hipotesis pertama (H1) yang menyatakan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kompetensi kerja dapat dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Berdasarkan perhitungan mengenai pengaruh langsung motivasi mengikuti pelatihan terhadap kompetensi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut, dengan nilai koefisien beta pada variabel motivasi mengikuti pelatihan sebesar 0,458 menunjukkan bahwa dengan semakin baik motivasi mengikuti pelatihan akan meningkatkan kompetensi karyawan. Koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel motivasi mengikuti pelatihan sebesar 0,432 menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi variabel motivasi mengikuti pelatihan dalam menjelaskan keragaman kompetensi karyawan adalah sebesar 43,2%. Pengaruh langsung motivasi mengikuti pelatihan terhadap kompetensi karyawan yakni dengan nilai koefisien beta pada variabel kompetensi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa dengan semakin kuat dan baik motivasi mengikuti pelatihan akan meningkatkan kompetensi karyawan, artinya semakin besar motivasi mengikuti pelatihan ditingkatkan maka akan semakin besar pula peningkatan kompetensi karyawan. Dengan demikian secara statistik Ho ditolak artinya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dapat dibuktikan kebenarannya, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima

Dari hasil pengolahan data ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kompetensi baru dalam bekerja. Selanjutnya agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya yang dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawanya itu sendiri. Menurut Atmodiwirio (2005), bahwa manfaat pelatihan dapat dilihat dari dua sisi yaitu: a. Sisi individu, 1) Menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal ataupun eksternal. 2) Menambah pengetahuan di bidang tugasnya. 3) Menambah kompetensi dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya. b. Sisi Organisasi, 1) Meningkatkan kompetensi berproduksi. 2) Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. 3) Meningkatkan kompetensi organisasi untuk menciptakan kolaborasi dan jejaring kerja. PPSDM Yogyakarta melakukan program pelatihan dengan tujuan untuk menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, meningkatkan pengetahuan, kompetensi maupun sikap karyawan, sehingga diperoleh hasil yang diharapkan. Selanjutnya hal ini akan berpengaruh terhadap tata cara kerja karyawan di lapangan menjadi lebih baik dan mengakibatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Sedangkan untuk hipotesis kedua yang diterima, bahwa motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bersemangat dan menganggap pelatihan adalah faktor penting menunjang peningkatan kompetensi kerja mereka. Dengan adanya motivasi untuk mengikuti pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, kompetensi dan pengetahuan yang didapatkan mereka dari mengikuti pelatihan dengan penuh motivasi dan semangat. Sehingga akan tercapai suatu target yang diharapkan organisasi karena didukung dengan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kompetensi kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, kompetensi, serta potensi lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kompetensi kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kompetensi kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan kompetensi dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kompetensi seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan - latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan kompetensi lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan karyawan.

IV. KESIMPULAN

Karyawan PPSDM Yogyakarta merasa sangat antusias dan sering dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja dan motivasi untuk mengikuti pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan PPSDM Yogyakarta

PPSDM Yogyakarta sebaiknya lebih mengembangkan pemberian pelatihan yang terdiri dari *On The Job Training* melalui rotasi jabatan, praktek kerja dan mendapatkan bimbingan pekerjaan yang lebih baik, serta *Off The Job Training* yang dapat diberikan melalui *workshop*, pelatihan ruang kelas, dengan jangka waktu untuk masing-masing pelatihan yang dapat disesuaikan agar dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan di dalam bekerja, lebih meningkatkan kompetensi kerja kepada karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan juga ditujukan agar sikap dapat memenuhi standar kerja diorganisasi, lebih meningkatkan kinerja karyawan di organisasi yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi, pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian dan kecermatan, dan pelayanan yang sesuai dengan target organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2011. *Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta: Bandung.

Atmodiwirio, S. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Ardadizya Jaya: Jakarta

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta:

Indeks. Malayu, Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.

Mathis. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital*. Buku 1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada