

Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Karyawan Tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat

*Habsulhadiprasodjo Nurhadi¹, Budiyanto²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi

²Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I, Jakarta

Abstract.

This study aims to analyze the effect of recruitment and selection on employee competence at PT Asuransi Jasaraharja Putera Head Office). The population of this study are permanent employees of PT Asuransi Jasaraharja Putera head office as many as 150 people. The sample used was calculated using the Slovin formula and produced as many as 60 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 software. Hasl research shows that motivation is partially positive and significant effect on employee competence with a significance value of 0.002 and a beta coefficient of 0.208. Partial training has a positive and significant effect on employee competence with a significance value of 0.000 and a beta coefficient of 0.626. Motivation and training simultaneously have a positive and significant effect with a significance value of 0.000 and a beta coefficient value of 0.834 on employee competence.

Keywords: Competence, Motivation, Training

Cronicle of Article: Received (04,04,2023); Revised (07,04,2023); and Published (11,04,2023).

©2023 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I

Profile and corresponding author: Habsulhadiprasodjo Nurhadi adalah Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* tophabsul@gmail.com

How to cite this article : Nurhadi, Rousdy, Habsulhadiprasodjo., Budiyanto (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Karyawan Tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat¹, *Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis*, 3(2)., pp. 152-158 Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Perusahaan tentu memiliki berbagai aset penting yang harus dikelola dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai . Salah satu aset penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan pengelolaanya oleh perusahaan karena merupakan harapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut seiring dengan perkembangan perusahaan,

perusahaan pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan SDM, beberapa diantaranya adalah menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru dan lain sebagainya sehingga diperlukan upaya perbaikan maupun peningkatan kompetensi SDM. Perbaikan dan peningkatan kompetensi SDM tersebut dapat diwujudkan oleh perusahaan dengan menciptakan motivasi karyawan yang baik dan melaksanakan program pelatihan.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

Disisi lain, Harianja (2002:164) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu. Pada umumnya pelaksanaan pelatihan pada perusahaan memiliki beberapa komponen yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pelaksanaan pelatihan. Beberapa komponen tersebut antara lain: Instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Komponen pelatihan tersebut disusun berdasarkan kebutuhan dari perusahaan maupun karyawan, dengan harapan setelah mengikuti pelatihan kompetensi karyawan dapat meningkat baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap dalam bekerja. Tujuan dari pelatihan tersebut agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai, 2011:302). Dalam hal ini setiap karyawan baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman pasti memiliki tingkatan kompetensi yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan dan perbaikan agar kompetensi setiap karyawan dapat setara sesuai standar kebutuhan yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan (Bangun, 2012:200). Dalam hal ini pelatihan yang telah diikuti diharapkan dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan profesionalisme karyawan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Asuransi Jasaraharja Putera merupakan salah satu anak usaha BUMN PT Jasa Raharja (Persero) yang dalam waktu yang relatif singkat tumbuh menjadi salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Hal ini tak lepas dari kuatnya kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada Perseroan. Untuk itu Perseroan berkomitmen menjaga sebaik mungkin kepercayaan yang diterimanya dengan jalan terus meningkatkan kualitas layanannya sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Namun, berdasarkan hasil observasi pra-penelitian diketahui bahwa beberapa karyawan tetap di PT Asuransi Jasaraharja Putera kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan

pekerjaan, dikarenakan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan formal, teknis maupun pengalaman yang dimiliki berbeda. Hal ini memperlihatkan tingkat kreativitas yang masih rendah dari pada karyawan tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera. Selain itu, beberapa karyawan tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera juga belum menguasai sepenuhnya pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya kesalahan dari pekerjaan yang mereka selesaikan sehingga menjadikan pekerjaan tersebut perlu diperbaiki. Karyawan tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera juga memiliki disiplin waktu yang rendah sebab banyak dari mereka yang selalu datang terlambat dan pulang kantor lebih awal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Pada Karyawan Tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera".

LITERATUR REVIUW

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Dessler dalam Widodo (2015: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Mathis & Jackson dan Hasibuan (2012: 23) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

1. Motivasi

Menurut Rivai dan Jauvani (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor).

2. Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2003:197), pelatihan 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.

3. Kompetensi

Mangkunegara (2015:113) 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. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang. Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan karyawan pada perusahaan masa depan yang semakin kompetitif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam tipe penelitian survei yang dimaksudkan untuk memberikan penjelasan. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, desain penelitian kausal ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen). Secara rinci, definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi diukur menggunakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mewujudkan diri.

2. Pelatihan

Pelatihan diukur menggunakan peserta, materi dan instruktur.

3. Kompetensi

Kompetensi diukur menggunakan keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat sejumlah 150 orang. Penentuan besaran sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin, yang mana rumus ini digunakan bila populasi diketahui dengan pasti jumlahnya dibawah 1.000. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan responden sebanyak 66 responden dari total populasi 150 orang. Metode penarikan sampel *insidental sampling* yang diperoleh berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan Penulis dapat digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,258 + 0,208X_1 + 0,626X_2$$

Nilai konstanta sebesar 15,258 menunjukkan jika variabel bebas yaitu motivasi dan pelatihan bernilai nol maka dapat diprediksi akan membentuk kompetensi karyawan sebesar 15,258 satuan. Variabel motivasi (X_1) pada model regresi linier berganda diatas memiliki nilai koefisien sebesar 0,208, artinya jika nilai variabel motivasi meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kompetensi karyawan naik sebesar 0,208. Sedangkan variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,626, artinya jika nilai variabel seleksi meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kompetensi karyawan meningkat sebesar 0,626. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan rekrutmen.

Berdasarkan uji t diketahui sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.
- 2) Pelatihan (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kompetensi karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,652 (65,2%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) menerangkan variasi variabel kompetensi karyawan (Y) sebesar 65,2% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 34,8%.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Karyawan Tetap di PT. Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat), maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:
2. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,208. Nilai tersebut positif, sehingga hubungan antara motivasi terhadap kompetensi karyawan positif atau searah. Artinya, jika motivasi karyawan semakin meningkat sebesar 1 satuan, maka kompetensi karyawan akan ikut meningkat menjadi 0,208. Pelatihan memiliki nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Nilai koefisien dari pelatihan yaitu 0,626. Nilai tersebut memiliki tanda positif, sehingga hubungan antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan juga positif atau searah. Dengan demikian, apabila pelatihan meningkat 1 satuan, maka kompetensi karyawan akan semakin meningkat menjadi 0,626. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi.

3. Motivasi dan pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Nilai koefisien dari motivasi dan pelatihan sebesar 0,834. Dengan demikian, jika nilai motivasi dan pelatihan meningkat sebesar 1 dan yang lain konstan, maka dapat diprediksi nilai variabel kompetensi karyawan meningkat sebesar 0,834.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat diharapkan dapat melaksanakan promosi jabatan dengan baik dan secara berkala, sebab hal tersebut merupakan indikator yang paling besar dalam mempengaruhi motivasi karyawan.
2. Peserta yang mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan semangat mereka pada saat mengikuti pelatihan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil rekapitulasi data diketahui bahwa indikator peserta yang memiliki semangat tinggi mendapatkan nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan indikator pelatihan yang lainnya..
3. PT Asuransi Jasaraharja Putera Kantor Pusat diharapkan mampu mengelola kompetensi agar mereka bisa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab dan masalah yang dihadapinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Performance Of US Multinational Firms: A Study Of The Resource-Based And Stakeholder Views. *Journal Of Intellectual Capital*. Vol. 4 No. 2 P. 215-226.
- Efendi, Sugito dan AD Setiawan. 2014. Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Nugra Santana Group). *Ilmu dan Budaya*, Vol. 38, No. 40.
- Faradila, Dinda. 2013. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Cabang Kantor Direksi, Medan). *Jurnal Niaga & Bisnis*, Vol. 2, No. 2.
- Ghozi, Ali dan Darwanto. 2017. Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Oktavianti, Dewi. 2021. *Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Inspektorat Jenderal Kementerian dalam Negeri*. Skripsi: Universitas Binus.
- Panji, DA., dkk. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Teknisi Elevator di PT. Louserindo Megah Permai. *Ubhara Management Journal, Vol. 1, No. 1*.
- Prihadi, Syaiful F., 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pulic, A. 1998. *Measuring The Performance Of Intellectual Potential In The Knowledge Economy*. Available at: www.measuring-ip.at.
- Sahara, Fatwa TA. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang*. Thesis: Universitas Sultan Agung Semarang.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2008. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi*. Modern.Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiani, Baiq. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
- Siagian, Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2012. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Edisi 3*. Jakarta : Mitra. Wacana Media.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahril. 2022. Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Vol. 22, No. 2*.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usmara, A. 2002. *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wernerfelt, B. 1984. A Resource-Based View Of The Firm. *Strategic Management Journal*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.