

**ANALISA SERTIFIKASI, KOMPETENSI, DALAM RANGKA OPTIMALISASI,  
KAPASITAS SDM TERHADAP KINERJA PADA INDUSTRI TRANSPORTASI DAN  
LOGISTIK  
PT SINDO MAKMUR SENTOSA BATAM**

**JURNAL**



**SOVI RAHMAYANTI**  
**NPM : 20.02.0.043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN  
BATAM  
2024**

**ANALISA SERTIFIKASI, KOMPETENSI, DALAM RANGKA OPTIMALISASI,  
KAPASITAS SDM TERHADAP KINERJA PADA INDUSTRI TRANSPORTASI DAN  
LOGISTIK  
PT SINDO MAKMUR SENTOSA BATAM**

**Sovi Rahmayanti<sup>1</sup>, Sastra Tamami<sup>2</sup>, Rahman Hasibuan<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan  
Batam

E-mail : [sofyrhmayanti1@gmail.com](mailto:sofyrhmayanti1@gmail.com), [sastrabobs@gmail.com](mailto:sastrabobs@gmail.com),  
[rahmanhasibuan65@gmail.com](mailto:rahmanhasibuan65@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja mengandung pencapaian hasil kerja oleh seseorang, dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, sehingga tercapai atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kinerja. Variabel sertifikasi, kompetensi, optimalisasi, kapasitas SDM merupakan variabel yang sangat signifikan terutama pada sektor logistik, forwarder dan transportasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sertifikasi, kompetesni, optimalisasi dan kapasitas SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Sindo Makmur Sentosa Batam baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif.

Populasi penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT Sindo Makmur Sentosa sebanyak 85 orang orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Data diperoleh dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 26. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja , selain itu kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja , kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Sindo Makmur Sentosa, Batam .Sertifikasi, kompetensi, optimalisasi dan kapasitas SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Sindo Makmur Sentosa, Batam

**Kata Kunci :** Sertifikasi, Kompetensi, Optimalisasi SDM, Kapasitas SDM, Kinerja.

**ABSTRACT**

*Sovi, Rahmayanti, 2024 Certification Analysis, Competence in the Optimization of Human Resource Capacity Towards Performance in the Transportation and Logistics Industry at PT Sindo Makmur Sentosa Batam. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Riau Islands Universit Batam.*

*Performance entails the achievement of work results by an individual; thus, performance reflects the outcomes achieved by an individual or a group of individuals, thereby determining the success or failure of an organization or company. Certification,*

*competence, optimization, and human resource capacity variables are highly significant, particularly in the logistics, forwarder, and transportation sectors. The purpose of this research is to determine whether certification, competence, optimization, and human resource capacity significantly influence the performance of PT Sindo Makmur Sentosa Batam, either partially or simultaneously together. This research is of a quantitative descriptive type.*

*The population of this research consists of 85 employees of PT Sindo Makmur Sentosa. The sample size in this study is 85 respondents. Data were obtained using questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of this study conclude that certification significantly influences performance; moreover, competence also significantly influences performance, and human resource capacity significantly influences the performance of PT Sindo Makmur Sentosa, Batam. Certification, competence, optimization, and human resource capacity simultaneously significantly influence the performance of PT Sindo Makmur Sentosa, Batam.*

**Keywords :** *Certification, Compensation, Optimalization, Human Resources Capacity.*

## **PENDAHULUAN**

Sertifikasi kompetensi di bidang logistik dan transportasi saat ini sangat penting dalam rangka optimalisasi kapasitas SDM terhadap kinerja perusahaan yang mengedepankan prinsip-prinsip peningkatan kapasitas SDM sebagai *core value* atau nilai perusahaan dimana optimalisasi tidak hanya berfokus pada peningkatan omzet dan keuntungan semata melainkan mengedepankan peningkatan kapasitas SDM yang dimiliki sebagai aset.

Mengacu kepada konsep sertifikasi dan kompetensi bahwa SDM yang dimiliki hendaknya memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu tidak saja persyaratan administrasi seperti pendidikan formal maupun pengalaman kerja tetapi yang paling penting adalah kapasitas yang teruji pada sertifikasi dan kompetensi yang bertujuan mengoptimalkan kemampuan kinerja perusahaan (Diva et al., 2021).

Salah satu perusahaan di bidang *logistik dan freight forwarder* yang ada di Batam yakni PT. Sindo Makmur Sentosa (PT. SMS) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik dan ekspedisi bongkar kontainer baik dalam bentuk ekspor maupun impor meliputi Asia termasuk Singapura hingga Australia dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dimana eksistensinya terutama di Batam yang berlokasi strategis saat ini sudah memiliki portofolio yang baik. Selain itu sertifikasi perlu untuk menjadi acuan dalam mengukur kemampuan dimana ketika bekerja, seorang karyawan akan memahami suatu pekerjaan dengan sangat baik. Bahkan ada beberapa kondisi dimana pemahaman tersebut mencapai tingkat yang tinggi. Dengan adanya sertifikasi kerja tersebut, seorang karyawan akan bisa mengukur kemampuannya. Nantinya akan diketahui apakah skillnya lebih baik dari karyawan lain atau tidak. Adanya sertifikasi kompetensi kerja juga akan berpengaruh terhadap profesionalisme. Biasanya akan ada

kesulitan ketika karyawan baru masuk ke perusahaan dan belum memiliki sertifikasi. Itu karena, kursus dari hal paling dasar perlu dilakukan terlebih dahulu. (Rivai, n.d.).

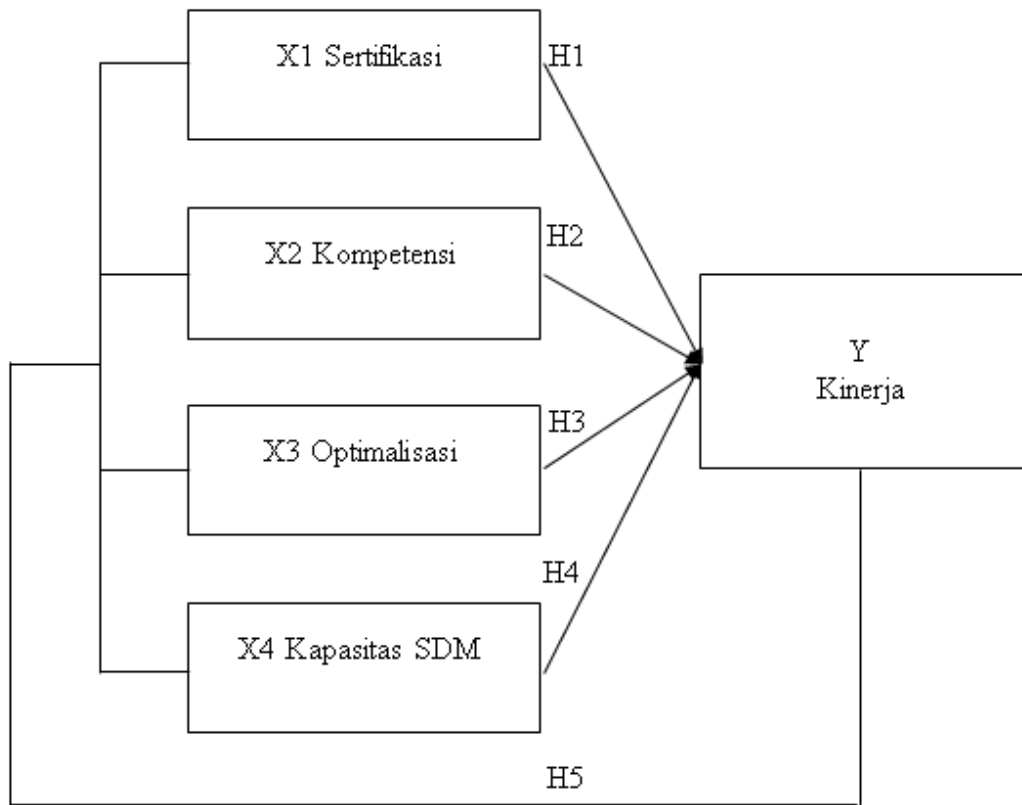
Karyawan yang memiliki kompetensi dan tidak pasti memiliki perbedaan jelas. Itu karena, karyawan dengan kompetensi sudah percaya dengan kemampuannya sehingga kepercayaan diri ini tidak akan hilang. Perlu diingat, kepercayaan diri adalah hal vital dalam kesuksesan di tempat kerja. Sebaik apapun *skill* yang dimiliki, seorang karyawan akan kesulitan memberikan hasil maksimal apabila kepercayaan diri tidak dimiliki. (Mahmuddin, 2018).

Adapun, pengertian Sertifikasi kompetensi adalah suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan serta sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan. Sertifikasi Kompetensi dapat memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Persoalan biaya pelatihan dan sertifikasi yang mahal, menjadi salah satu persoalan utama dalam hal peningkatan dan sertifikasi sumber daya manusia (SDM) di bidang logistik dimana hal ini menjadi salah satu kendala utama peningkatan kompetensi SDM logistik tersebut adalah masalah biaya untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi dimana sampai saat ini, penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi masih terpusat di Jakarta. Selain itu persoalan kapasitas SDM bidang logistik juga menjadi prioritas dalam implementasi kinerja perusahaan mengingat sektor jasa ini memerlukan kompetensi dan optimalisasi yang sangat berkaitan dengan kinerja perusahaan baik itu terhadap produktifitas, target dan omzet perusahaan. (Putri, 2021).

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teori yang ada, maka dapat dirumuskan suatu model penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

**Grafik 1 Kerangka Penelitian**



Sumber : Diolah Peneliti 2023.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Dan Desai Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif.(Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel untuk mengetahui nilai masing-masing anatar variabel.(Balaka, 2020).

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dan sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Sindo Makmur Sentosa dengan jumlah 85 orang dari data yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan mempergunakan SPSS 26 (Santoso, 2020).

### **Instrument Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai pada r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji normalitas : cara untuk menguji apakah data Anda dianggap terdistribusi normal.
- b. Uji multikolinieritas : untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen.
- c. Uji heteroskedastisitas : memeriksa apakah terdapat ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi lainnya.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda** : bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi variabel dependen terhadap variabel independen.(Bhirawa, 2015)

#### **3. Uji Hipotesis**

- a. *Uji T ( Parsial )* : Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent.
- b. *Ui F ( simultan )* : Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara bersama.
- c. uji Koefisien determinasi  $R^2$  : digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Sertifikasi (X1), Kompetensi (X2), Optimalisasi (X3), Kapasitas SDM (X4), terhadap Kinerja (Y) dinyatakan valid yaitu:

1. Nilai  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel, maka dinyatakan valid dengan nilai  $r$  Tabel = 0.2876.
2. Nilai  $sig.$   $<$   $\alpha$ , maka dinyatakan valid dengan nilai  $\alpha = 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1	Sertifikasi	0,793	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,681	0,60	Reliabel
3	Optimalisasi	0,770	0,60	Reliabel
4	Kapasitas SDM	0,617	0,60	Reliabel
5	Kinerja	0,622	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, (2024).

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka hal ini menunjukkan setiap item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variable.

### Uji Normalitas

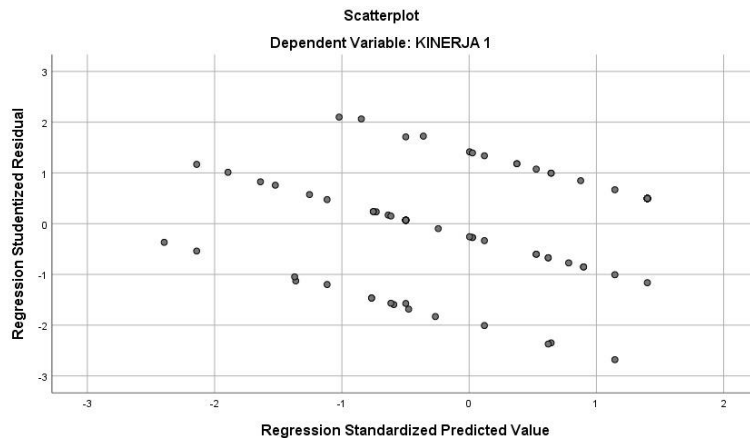
Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05(\alpha)$ ,Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Nilai VIF untuk variabel X1(3,043), X2(3,209), X3(4,634) dan X4(1,627) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas antara variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas dalam model penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Primer, (2024).

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titi-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

**a) Sertifikasi (X1) = 0,127**

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel sertifikasi terhadap kinerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Sertifikasi (X1) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Sertifikasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y). Jika variabel Sertifikasi naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,127.

**b) Kompetensi (X2) = 0,082**

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompetensi SDM terhadap kinerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Kompetensi (X2) maka semakin tinggi nilai kinerja, yang berarti terdapat hubungan positif antara variabel Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja (Y). Jika variabel Kompetensi kerja naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,082.

**c) Optimalisasi (X3) = 0,156**

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel optimalisasi terhadap kinerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Optimalisasi (X3) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel Optimalisasi (X3) dengan variabel Kinerja

(Y). Jika variabel Optimalisasi naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,156.

**d) Kapasitas SDM (X4) = 0,807**

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel Kapasitas SDM terhadap kinerja. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Kapasitas SDM (X4) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja, yang berarti terdapat hubungan positif antara Kapasitas SDM (X4) dengan variabel Kinerja (Y). Jika variabel Kapasitas SDM naik 1% atau 1 poin maka variabel Kapasitas SDM akan meningkat sebesar 0,807.

**Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.142	2.143		2.000	.321
	Sertifikasi	.127	.131	.132	1.970	.000
	Kompetensi	.082	.138	.083	1.893	.003
	Optimalisasi	.156	.133	.197	1.771	.020
	KapasitasSDM	.807	.197	.412	2.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Olah Data Primer, (2024).

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pengujian Hipotesis Pertama Sertifikasi (H1)**

Variabel Sertifikasi (H1) ditunjukkan dengan nilai thitung  $1.970 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,00 \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian maka variabel Sertifikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua Kompetensi (H2)**

Variabel Lingkungan Kerja (H2) ditunjukkan dengan nilai thitung  $1,893 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,03 \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian maka variabel kompetensi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**c. Pengujian Hipotesis Ketiga Optimalisasi (H3)**

Variabel Standar Ergonomi (H3) ditunjukkan dengan nilai thitung  $1,771 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,020 \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian maka variabel Optimalisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

**d. Pengujian Hipotesis (H4)**

Variabel Kapasitas SDM (H4) ditunjukkan dengan nilai thitung  $2,098 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

dengan demikian maka variabel Kapasitas SDM dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### Uji F (Simultan)

Uji f atau Analisis of Variance (ANOVA) bertujuan menentukan apakah variabel independen (X) secara Bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai f dalam tabel ANOVA juga untuk melihat apakah model yang digunakan sudah tepat atau tidak. Untuk melakukan uji f menggunakan cara membandingkan Sig. pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya (alfa 0.05%) dan kriteria sebagai berikut:

- (1) Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- (2) Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y.

**Tabel 3 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.846	4	3.212	8.517	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	30.166	80	,377		
	Total	43.012	84			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), Sertifikasi, Kompetensi, Optimalisasi , Kapasitas SDM						

Hasil Olah Data Primer, (2024).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi X1, X2, X3, X4 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai F hitung 21.299 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sertifikasi, kompetensi, optimalisasi dan kapasitas SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Di table berikut ini :

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,299	,264	,614

a. Predictors: (Constant), Kapasitas SDM, Kompetensi, Sertifikasi, Optimalisasi
b. Dependent Variable: Kinerja 1

Hasil Olah Data Primer, (2024).

Dari tabel di atas menerangkan hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai Adjusted R square 0,299 atau sebesar 49,2%, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 49,2% dari variabel dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai, sedangkan selisihnya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Deskripsi masing-masing variabel diukur dari hasil pernyataan responden terhaap kuesioner yang diajukan, bahwa pengaruh sertifikasi, kompetensi, optimalisasi dan kapasitas SDM yang digunakan sudah cukup baik. (Malayu, 2017) Adapun hasil kesimpulan dari pembahasan ini dapat ditarik beberapa uraian sebagai berikut:

### **1. Sertifikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pada PT. Sindo Makmur Sentosa Batam**

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Sertifikasi nilai thitung  $1.970 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,00 \leq 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sindo Makmur Sentosa. Hasil ini relevan dengan penelitian sebelumnya yakni Nur Rohmah A (2019) tentang Sertifikasi Kompetensi sangat signifikan sebagai pembuktian terhadap bidang pekerjaan yang digeluti. Standar kompetensi yang diakui adalah dalam format sertifikasi (Rohmah, 2019).

### **2. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pada PT Sindo Makmur Sentosa Batam**

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai thitung  $1,893 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,03 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Sindo Makmur Sentosa, Batam . Hal ini ternyata relevan dengan penelitian sebelumnya yakni Aldy Aljoyo ( 2019) yang merujuk tentang sertifikasi kompetensi pada PT PT Morinaga Kino Indonesia dimana setiap perusahaan tentu memiliki tujuan supaya target perusahaan dapat dicapai karyawan harus memiliki kompetensi. (Aljoyo, 2019).

### **3. Optimalisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pada PT. Sindo Makmur Sentosa Batam**

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Kompetensi nilai thitung  $1,771 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,020 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Optimalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Sindo Makmur Sentosa, Batam . Hal ini relevan dengan penelitian yang dipakai sebagai referensi yakni Robi Apiardi

Harahap (2022) terkait perlunya optimalisasi untuk menunjang kinerja memerlukan standar kompetensi tertentu.(Harahap, 2022).

#### **4. Kapasitas SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pada PT Sindo Makmur Sentosa Batam**

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel Kapasitas SDM mempunyai nilai thitung  $2,098 \geq$  ttabel 1.663 dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kapasitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Sindo Makmur Sentosa Batam. Untuk hasil penelitian ini perlu merujuk pada penelitian yang secara spesifik membahas variabel kapasitas SDM sebagai referensi.

#### **5. Sertifikasi, Kompetensi, Optimalisasi, Kapasitas SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pada PT. Sindo Makmur Sentosa Batam**

Berdasarkan hasil uji F dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel X1, X2, X3, X4 berpengaruh secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai F hitung 21.299. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Sertifikasi, Kompetensi, Optimalisasi dan Kapasitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Sindo Makmur Sentosa Batam.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Sertifikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa. Hal ini menunjukkan apabila penguasaan, pemahaman, pembelajaran, pengembangan dan kepribadian akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari kinerja karyawan. (Suriati, 2018).
- 2) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sindo Makmur Sentosa. Hal ini menunjukkan apabila pengetahuan yang baik terkait dengan uraian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, pemahaman secara terstruktur terhadap kompetensi tertentu, kemampuan ( skill) yang memadai, nilai ( value) yang positif untuk membentuk kompetensi, sikap ( attitude ) yang mendorong motif kerja dengan konsep diri yang stabil dan minat yang memberikan nilai tambah bagi implementasi kompetensi meningkatkan efisiensi dan efektivitas Kinerja (Darmayanti & Andiani, 2020).
- 3) Optimalisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa. Hal ini menunjukkan apabila kualitas kerja yang memenuhi standar dan kesempurnaan kerja, kuantitas kerja yang tidak mengabaikan volume kerja yang dibebankan dan ketepatan waktu yang sesuai dengan alokasi untuk penyelesaian kerja, keefektifan yang optimal dalam penggunaan sumber daya dan kemandirian secara individu, tim dengan baik dan

bertanggung jawab serta komitmen yang dipertanggung jawabkan atas suatu tugas atau pekerjaan untuk peningkatan kinerja.

- 4) Kapasitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Makmur Sentosa . Hal ini menunjukkan apabila Karyawan memiliki pendidikan yang menunjang kapasitas SDM, pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki performa dan memberikan motivasi untuk mengembangkan potensi diri serta pengalaman yang akan memberikan nilai tambah baik secara tim/unit/divisi maupun perusahaan secara keseluruhan akan menunjang karyawan dalam menghasilkan output kinerja yang maksimal.
- 5) Sertifikasi, Kompetensi, Optimalisasi dan Kapasitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Sindo Makmur Sentora Hal ini menunjukkan apabila penerapan dari sertifikasi, kompetensi, optimalisasi dan kapasitas SDM fisik yang baik akan menunjang kinerja karyawan dan perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a) Saran bagi PT Sindo Makmur Sentosa agar dapat menjadikan bahan evaluasi dan pertimbangan terhadap kebutuhan untuk sertifikasi dan kompetensi karyawan terutama di bidang-bidang teknis yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan yakni sebagai perusahaan *freight forwarder*, logistik dan transportasi yang semakin dinamis mengingat sertifikasi kompetensi semakin diperlukan untuk menghadapi persaingan global. Dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Sertifikasi kompetensi kerja merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional maupun internasional.(Bastuti, 2019).
- b. Kebutuhan sertifikasi kompetensi harus menjadi perhatian dikarenakan terkadang terlewatkan untuk berfokus pada target order produk akan tetapi menyampingkan kebutuhan terhadap sertifikasi kompetensi yang saat ini tidak saja merupakan kebutuhan tetapi merupakan suatu keharusan berdasarkan ketentuan dan peraturan Perundang-undangan.
- c. Untuk peningkatan kapasitas SDM , PT Sindo Makmur Sentosa harus memperhatikan aspek pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang perlu ditingkatkan sehingga dirasa perlu untuk menyelenggarakan pendidikan bersertifikasi seperti sertifikat PPJK kepeabeanan maupun pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kompetensi baik administrasi dan teknis. Perlu dipertimbangkan terhadap peningkatan pengalaman kerja dengan sistim rotasi *job function* sehingga karyawan dapat memperoleh pengalaman yang dapat menambah

kompetensi pada bidang kerja yang berbeda sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja dan produktivitas perusahaan menjadi lebih optimal.

## **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

- a. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel dari faktor internal yakni sertifikasi, kompetensi, optimalisasi dan kapasitas SDM sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dari faktor eksternal seperti persaingan usaha atau regulasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja.
- b. Selain itu bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dari variabel yang berbeda di PT Sindo Makmur Sentosa untuk menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca lainnya.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menciptakan referensi yang memadai di bidang sertifikasi kompetensi khususnya bagi sektor logistik dan forwarder yang sangat dinamis. Referensi tersebut diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran terhadap ekosistem logistik di Batam, Kepulauan Riau maupun di Indonesia secara umum terutama yang berkaitan dengan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dan untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aljoyo, A. (2019). Persepsi Karyawan Tentang Sertifikasi Kompetensi Studi Pada PT Morinaga Kino Indonesia. *Skripsi, Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Balaka, M. Y. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

- Bastuti, S. (2019). *Manajemen Logistik*. Universitas Pamulang Press.
- Bhirawa, W. (2015). Proses Pengolahan Data Dari Model Persamaan Regresi Dengan Menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) W.T. Bhirawa. *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(1).
- Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma*, *Jurnal Manajemen*, 6(2), 103–111.
- Diva, P., Sadri, A., Ayu, P., Krisna, G., Darmayanti, N. L., Logistik, M., Transportasi, P., Bali, D., & Samsam, D. (2021). Analisis Kebutuhan Kompetensi SDM Bidang Logistik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknologi Transportasi Dan Logistik Pusat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Politeknik Transportasi Darat Bali*, 2(2), 97–106.
- Harahap, R. A. (2022). Optimalisasi Kompetensi ASN Dalam Mendukung Penggunaan Sistem Informasi. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.
- Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal EKOBISTEK LPPM UPI YPTK Padang*, 7(2), 82–92.
- Malayu, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Putri, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASL Shipyard Indonesia. *Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putra Batam*.
- Rivai, V. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Perkasa.
- Rohmah, N. (2019). Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi Program Studi S3 Manajemen Kependidikan Universitas Negeri Semarang. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana UNNES*.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Para PT PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. *Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Makasar*.