

Pengaruh Vessel Leadership Training Terhadap Key Performance Indicator (KPI) Kapal di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari, Tbk

Novia Dyah Pasha Pradhani¹⁾, Septina Dwi Retnandari²⁾, Lia Retian Asfirah³⁾

^{1,2,3)}Politeknik Maritim Negeri Indonesia

Jl. Pawiyatan Luhur I/1, Bendan Duwur, Semarang, Indonesia 50233

email: ¹⁾noviadyahpashapradhani@gmail.com, ²⁾septina@polimarin.ac.id,

³⁾liaretianasfirah@polimarin.ac.id

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci utama dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk telah mengimplementasikan program Vessel Leadership Training sebagai salah satu inisiatif strategis untuk meningkatkan Key Performance Indicator (KPI) kapal. Penelitian yang berawal dari masalah berupa rendahnya KPI yang membuktikan adanya rendahnya layanan pada pelanggan. ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kepemimpinan tersebut terhadap KPI kapal di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden berjumlah 45 yang terdiri dari top three kru kapal (Master, Chief Engineer, dan Chief Officer) yang telah mengikuti program pelatihan tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Vessel Leadership Training memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap KPI kapal. Pelatihan terbukti meningkatkan kinerja operasional kapal dalam hal ketepatan waktu, keselamatan pelayaran, kepatuhan terhadap regulasi, dan kelancaran operasional. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan kepemimpinan, serta mengevaluasi dampak jangka panjang dari pelatihan tersebut terhadap kinerja kapal.

Kata kunci: Pelatihan Kepemimpinan, Key Performance Indicator, KPI

Abstract

Effective human resource management is the main key to achieving optimal company performance. PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk has implemented the Vessel Leadership Training program as one of the strategic initiatives to improve the ship's Key Performance Indicators (KPIs). The research started from a problem in the form of low KPIs that proved the low service to customers. This aims to examine the influence of leadership training on ship KPIs at PT. This study uses a quantitative method with 45 respondents consisting of the top three crew members (Master, Chief Engineer, and Chief Officer) who have participated in the training program. Data were collected through questionnaires and data analysis was carried out with a simple linear regression test to measure the influence between independent variables and dependent variables. The results of the study show that Vessel Leadership Training has a positive and significant influence on ship KPIs. The training has been proven to improve the operational performance of ships in terms of timeliness, shipping safety, regulatory compliance, and smooth operations. The suggestion for further research is to further examine other factors that may affect the effectiveness of leadership training, as well as evaluate the long-term impact of such training on ship performance.

Key words: Vessel Leadership Training, Key Performance Indicator, KPI

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya melibatkan pengarahan, perencanaan, dan pengawasan aktivitas seperti pengembangan, kompensasi, pengadaan, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Herwantono, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia memang tidak mudah untuk dilakukan karena pada dasarnya setiap individu memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda (Mubarok, 2021). Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka (Gustiana Riska, Hidayat Taufik, 2022).

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting untuk memperhatikan kualitas, keterampilan, dan kinerja sumber daya manusia memiliki dampak langsung terhadap inovasi, efisiensi, dan produktivitas perusahaan (Basuki, 2023). PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) meningkatkan kinerja operasionalnya melalui panduan Key Performance Indicator (KPI). (Agustin Simatupang et al., 2022). Key Performance Indicator (KPI) mencakup penentuan dan pengembangan indikator kinerja, yang merupakan parameter yang akan diukur dan dievaluasi. Evaluasi kinerja yang efektif memastikan bahwa semua langkah ini diintegrasikan dengan baik untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang pencapaian dan perbaikan (Akseptori et al., 2022).

PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pelayaran yang didirikan pada tahun 1992 di Ambon. Saat ini PT Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) telah mengoperasikan armada lebih dari 100 kapal dan menyediakan berbagai layanan pelayaran salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan untuk crew atau biasa disebut vessel leadership training. Gambar 1 adalah gambar mengenai KPI dari Perusahaan.

Dalam industri pelayaran yang sangat kompetitif, Key Performance Indicator (KPI) diakui secara luas merupakan penilaian efektif yang dapat diterapkan secara sistematis dan metodologis. (Midor et al., 2020) Hal ini bertujuan untuk menetapkan standar internasional, mengukur dan melaporkan informasi mengenai kinerja operasional pelayaran selama waktu tertentu (Zis et al., 2023). Pada score card Key Performance Indicator (KPI) kapal Big Marine milik PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) dari bulan September 2023 sampai Januari 2024. Terdapat satu kapal yaitu AHTS Etzomer 503 pada bulan November 2023 memiliki skor Key Performance Indicator (KPI) yang rendah yaitu sebesar 45. Rendahnya nilai Key Performance Indicator (KPI) pada PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk (ELPI) dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada klien dan menurunnya kinerja operasional kapal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian masuk pada tipe kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh vessel leadership training sebagai variabel X terhadap Key Performance Indicator (KPI) sebagai variabel Y. Untuk variabel X (vessel leadership training) indikatornya adalah tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi pelatih, dan kualifikasi dari peserta; dan variabel Y (Key Performance Indicator (KPI)) dengan indikator on time performance, keselamatan pelayaran, kepatuhan regulasi, dan kelancaran operasional. Objek penelitian adalah kantor pusat PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk yang berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. Waktu pengumpulan data dan observasi dilakukan pada bulan September 2023 sampai bulan Januari 2024.

Populasi penelitian adalah top three crew kapal yakni Master, Chief Officer, dan Chief Engineer yang mengikuti kegiatan vessel leadership training dengan jumlah 45 orang. Sampelnya adalah sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner melalui Google Form. Skala Likert dipakai dengan rentang jawaban 1 hingga 5.

Untuk kuesioner diterapkan uji validitas dengan cara melihat nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada degree of freedom (df) = n-2, dengan tingkatan probabilitas kesalahan 0,05. Uji reliabilitas juga diterapkan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan ketentuan jika nilai Alpha > 0,60 maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Selanjutnya diterapkan uji Asumsi Klasik untuk menjamin validitas dan keandalan hasil analisis. Uji yang dipakai adalah uji normalitas, uji linearitas pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), uji heteroskedastisitas dengan catatan jika nilai probabilitasnya lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji hubungan antar variabel dipakai analisis regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut (Syafri, 2021) dengan rumus $Y = \alpha + bX$, dilanjutkan dengan uji parsial atau uji t, dengan pedoman jika nilai t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan jika nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal yang terakhir menghitung Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen memengaruhi variabel dependen dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas, Responden dalam penelitian adalah 45 responden, jadi $r_{\text{tabel}}: df = (N-2) = 45 - 2 = 43$. Dengan probabilitas 5%, r tabelnya yakni 0,2940. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan tidak valid. Mengenai uji reliabilitas digunakan teknik Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi instrumen pengukuran. Uji ini dapat diterapkan secara keseluruhan pada semua butir pertanyaan, dan jika nilai Alpha $> 0,60$ maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Masing-masing dari variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian baik variabel vessel leadership training maupun key performance indicator kapal dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas, Linearitas dan Heteroskedastisitas, Uji normalitas pada penelitian digunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini dianggap berdistribusi normal jika nilai P-value $> 0,05$, dan dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai P-value $< 0,05$. Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas. Hasil pengujian menghasilkan nilai P-value (asympt. Sig 2 Tailed) adalah 0,200 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan. Pengujian linearitas menggunakan aplikasi SPSS melalui fungsi Test for Linearity. Metode analisisnya melibatkan penilaian signifikansi pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dengan hasil nilai P-value linearity (sig) 1000 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan melakukan korelasi nilai absolut residual dengan setiap variabel independen dengan pedoman jika nilai signifikansi ($> 0,05$) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi ($< 0,05$) maka kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji mengatakan nilai signifikansi adalah 0,894 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana, Uji regresi linear sederhana menghasilkan $Y = 21,258 + 0,504X$, jika nilai $X=0$ akan diperoleh $Y=21,258$, artinya nilai konstanta sebesar 21,258 menunjukkan bahwa pada saat vessel leadership training (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Key Performance Indicator kapal (Y) akan tetap bernilai 21,258. Dan koefisien regresi nilai (b) adalah positif yang menunjukkan pengaruh searah yang artinya jika vessel leadership training ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Key Performance Indicator kapal sebesar 0,504 satuan. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai t hitung adalah 5,643 $> t$ tabel 2,016. Sesuai dengan kriteria jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan vessel leadership training (X) terhadap Key Performance Indicator kapal (Y).

Uji Koefisien Korelasi, Uji koefisien korelasi dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dan dengan SPSS menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,652. Kesimpulannya adalah tingkat kekuatan hubungan vessel leadership training terhadap Key Performance Indicator kapal memiliki hubungan yang kuat seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Key Performance Indicator Kapal (Y)	Vessel Leadership Training (X)
Pearson Correlation	Key Performance Indicator Kapal	1.000	.652
	Vessel Leadership Training	.652	1.000
Sig. (1-tailed)	Key Performance Indicator Kapal	.	.000
	Vessel Leadership Training	.000	.
N	Key Performance Indicator Kapal	45	45
	Vessel Leadership Training	45	45

Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 42,51% terhadap variabel Key Performance Indicator kapal, sedangkan sisanya sebesar 57,49% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan hasil pemerolehan nilai oleh responden atas berbagai pernyataan penelitian, telah ditemukan bahwa indikator variabel Vessel Leadership Training yang memberi dukungan untuk peningkatan KPI adalah partisipasi peserta, terbarukannya teknologi, kehadiran peserta, dan pemberian kesempatan bagi peserta untuk diskusi. Kemudian dari variabel KPI diperoleh kesimpulan bahwa indikator kelengkapan kapal terkait alat keselamatan, pelaksanaan inspeksi sesuai standard, pemahaman kru terkait regulasi pelayaran, dan frekuensi kontrol masih kurang optimal pelaksanaannya adalah indikator yang paling terdukung oleh variabel memberi dukungan Vessel Leadership Training.

Uji korelasi menunjukkan bahwa vessel leadership training terbukti efektif dalam meningkatkan Key Performance Indicator (KPI) kapal. Bukti ini didasarkan pada nilai t hitung yang diperoleh dari hasil penelitian, yaitu sebesar 5,643, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,016. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 5% (0,05). Penelitian menghasilkan Kesimpulan yang sama dengan penelitian Ikhsan et al. (Ikhsan & Ricardianto, 2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja kru kapal di perusahaan pelayaran nasional Indonesia. Kesamaannya terletak pada pentingnya aspek kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja operasional kapal. Temuan ini juga mendukung penelitian Anugrah (Anugrah, 2020) dan James (James et al., 2021) yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan terletak pada efektivitas pelatihan sebagai instrumen peningkatan kinerja. Penelitian Wahyuningsih (Wahyuningsih, 2019) juga menunjukkan hasil serupa dimana pelatihan terbukti meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang sejalan dengan peningkatan KPI dalam penelitian ini.

Sedangkan perbedaan yang ditemukan adalah hasil koefisien determinasi 42,51%, lebih rendah dibandingkan penelitian Setiawan et al. (Setiawan et al., 2021) yang menemukan pengaruh pelatihan terhadap kinerja mencapai 68,5%. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh konteks industri yang berbeda. Juga berbeda dengan penelitian Subroto (Subroto, 2018) yang fokus pada pelatihan umum, penelitian ini secara spesifik mengkaji pelatihan kepemimpinan di sektor maritim yang memiliki karakteristik unik. Studi Martin et al. (Martin et al., 2021) menekankan pentingnya aspek kausalitas dalam penelitian pelatihan kepemimpinan, sementara penelitian ini lebih berfokus pada pengukuran dampak langsung terhadap KPI.

Temuan-temuan ini memberikan kontribusi baru dalam konteks industri pelayaran, khususnya dalam hal efektivitas program Vessel Leadership Training terhadap peningkatan KPI kapal. Meskipun memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja, penelitian ini memberikan perspektif khusus dalam konteks operasional kapal yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur sebelumnya.

4. KESIMPULAN

Vessel Leadership Training terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Key Performance Indicator (KPI) kapal, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (5,643) yang lebih besar dari t tabel (2,016). Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 21,258 + 0,504X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Vessel Leadership Training akan meningkatkan KPI kapal sebesar 0,504 satuan. Kekuatan hubungan antara Vessel Leadership Training dengan KPI kapal tergolong kuat, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,652. Vessel Leadership Training memberikan kontribusi sebesar 42,51% terhadap peningkatan KPI kapal, sedangkan 57,49% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program Vessel Leadership Training merupakan instrumen yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja operasional kapal di PT. Pelayaran Nasional Ekalya Purnamasari Tbk. Program pelatihan ini terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian Key Performance Indicator kapal, yang mencakup aspek ketepatan waktu, keselamatan pelayaran, kepatuhan terhadap regulasi, dan kelancaran operasional. Pelatihan kepemimpinan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja kapal. Fasilitas pelatihan yang memadai, materi pelatihan yang relevan, dan kualifikasi pelatih yang berpengalaman berkontribusi pada peningkatan keterampilan kepemimpinan para peserta, yang pada gilirannya berdampak positif pada KPI kapal seperti on time performance dan keselamatan pelayaran. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan pelayaran dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada Jurusan Bisnis Maritim, Program Studi Transportasi Laut. Melalui P3M Politeknik Maritim Negeri Indonesia (Polimarin) kami banyak mendapat dukungan dalam kelancaran pelaksanaan penelitian dan dalam peningkatan kualitas serta kuantitas kinerja penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Simatupang, Afif Rahman, Jesman Hasibuan, Juniman Telaumbanua, Agnes Hutabarat, Gad Edison, Yolanda Yunifer Pateh, & M. L. Denny Tewu. (2022). Manajemen Risiko Berbasis Key Performance Indicator Pada Credit Union. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(1), 42–68. <https://doi.org/10.33541/mr.v3i1.4484>
- Akseptori, R., Yuniati, R. A. N., Maulana, D., & Dewi, M. S. (2022). Key Performance Indicator Merujuk pada Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 118–134. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17396>
- Anugrah, A. (2020). The Impact Of Training And Compensation Toward Employee Performance Through Organization Commitment As PT. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 466(4), 466–477. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Gustiana Riska, Hidayat Taufik, F. A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Herwantono, N. H. E. (2022). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelindo Marine Service. *Investasi*, 8, 70–79.
- Ikhsan, R. B., & Ricardianto, P. (2019). *How to improve ship crew ' s work effectiveness through the leadership style , work life balance and employee engagement in Indonesia national shipping. November*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.030>
- James, E., Evans, M., & Mi, M. (2021). Leadership Training and Undergraduate Medical Education: a Scoping Review. *Medical Science Educator*, 31(4), 1501–1509. <https://doi.org/10.1007/s40670-021-01308-9>
- Martin, R., Hughes, D. J., Epitropaki, O., & Thomas, G. (2021). In pursuit of causality in leadership training research: A review and pragmatic recommendations. *Leadership Quarterly*, 32(5). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101375>
- Midor, K., Sujová, E., Cierna, H., Zarebinska, D., & Kaniak, W. (2020). Key Performance Indicators (KPIs) as a Tool to Improve Product Quality. *New Trends in Production Engineering*, 3(1), 347–354. <https://doi.org/10.2478/ntpe-2020-0029>
- Mubarok, R. (2021). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18. file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 (10).pdf
- Syafrida, S. hafi. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); 1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Wahyuningsih, S. (2019). Promosi Pengaruh Terhadap Jabatan Karir Pengembangan Pada Karyawan. *Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60, April*, 1–16. <https://www.neliti.com/publications/290687/pengaruh-pelatihan-dalam-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan>
- Zis, T. P. V., Psaraftis, H. N., & Reche-Vilanova, M. (2023). Design and application of a key performance indicator (KPI) framework for autonomous shipping in Europe. *Maritime Transport Research*, 5(June), 100095. <https://doi.org/10.1016/j.martra.2023.100095>