

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELANGI TEKNIK INDONESIA

Dika Alief Dharmawan¹, Anggada Bayu Seta²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: aliefdermawan27@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

²email: dosen02245@unpam.ac.id

ABSTRACT

The objective of this study was to examine the partial and simultaneous effects of job training and work competence on employee performance at PT. Pelangi Teknik Indonesia. This study employed a quantitative method with a descriptive approach using purposive sampling with 98 respondents. Data were analyzed using SPSS version 26. The results indicated that job training significantly affected employee performance ($t\text{-count } 6.640 > t\text{-table } 1.661$; $R^2 = 30.8\%$). Work competence also had a significant effect on employee performance ($t\text{-count } 10.050 > t\text{-table } 1.661$; $R^2 = 50.8\%$). Simultaneously, job training and work competence had a significant effect on employee performance with regression equation $\hat{Y} = 10.360 + 0.143X_1 + 0.599X_2$, and a coefficient of determination of 51.1% ($F\text{-count } 51.681 > F\text{-table } 3.09$).

Keywords: Job Training, Work Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pelatihan kerja dan kompetensi kerja dalam mendukung kinerja karyawan pada PT. Pelangi Teknik Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 6,640 > t \text{ tabel } 1,661$; $R^2 = 30,8\%$). Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 10,050 > t \text{ tabel } 1,661$; $R^2 = 50,8\%$). Secara simultan, pelatihan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 10,360 + 0,143X_1 + 0,599X_2$, serta kontribusi determinasi sebesar 51,1% ($F \text{ hitung } 51,681 > F \text{ tabel } 3,09$).

Keywords: Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan industri teknik dan manufaktur di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompetitif seiring dengan penetrasi pasar global dan percepatan transformasi teknologi. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang teknik dituntut untuk mampu merespons tantangan industri melalui inovasi, efisiensi operasional, dan peningkatan kualitas layanan. PT. Pelangi Teknik Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang teknik industri dan distributor genset, menghadapi tekanan kompetitif yang cukup tinggi. Dalam kondisi ini, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Persaingan usaha yang semakin ketat menempatkan kinerja karyawan sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2018), kinerja ialah hasil kerja seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Untuk memahami kondisi riil fenomena di lapangan, perusahaan melakukan evaluasi berkala terhadap aspek-aspek sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Data Ringkasan Fenomena Pra-Penelitian Variabel Penelitian (2022–2024)

Tahun	Keikutsertaan Pelatihan (X1) (% Memenuhi Target)	Evaluasi Kompetensi (X2) (% Nilai > Standard)	Rata-Rata Kinerja (Y) (Skor 1-100)	Kategori Kinerja
2022	62,5%	65,0%	77,85	Sedang
2023	68,0%	67,5%	78,98	Sedang
2024	81,2%	84,0%	85,20	Tinggi

Sumber: Data Internal HRD PT. Pelangi Teknik Indonesia (Diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat adanya keterkaitan erat antara fenomena keikutsertaan pelatihan, evaluasi kompetensi, dan tingkat kinerja karyawan. Pada tahun 2022 dan 2023, cakupan pelatihan kerja dan pencapaian standar kompetensi masih relatif rendah, yang berimplikasi pada rata-rata kinerja karyawan di kategori sedang (77,85 dan 78,98). Ketika program pelatihan dioptimalkan dan kompetensi ditingkatkan pada tahun 2024, rata-rata kinerja karyawan menunjukkan peningkatan mencapai 85,20 (kategori tinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada aspek pelatihan dan kompetensi memegang peranan krusial bagi peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, Rahadi (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kerja individu atau kinerja unggul dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan dan data fenomena di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Teknik Indonesia; (2) Pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Teknik Indonesia; serta (3) Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelangi Teknik Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT. Pelangi Teknik Indonesia yang berlokasi di LTC Glodok, Lantai GF2, Blok B7 No. 5, Jl. Hayam Wuruk No.127, Jakarta Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pusat PT. Pelangi Teknik Indonesia yang berjumlah 130 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5% ($e = 0,05$), diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 responden dengan teknik *purposive sampling*.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1) (Supriadi et al., 2022)	Aktivitas sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan.	1. Tujuan Pelatihan 2. Sasaran Pelatihan 3. Pelatih 4. Materi Pelatihan 5. Metode Pelatihan 6. Peserta Pelatihan	Likert (1-5)
Kompetensi Kerja (X2) (Wibowo, 2018)	Kemampuan melaksanakan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.	1. Karakter Pribadi 2. Konsep Diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi Kerja	Likert (1-5)
Kinerja Karyawan (Y) (Rivai & Sagala, 2018)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawabnya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif 6. Kedisiplinan	Likert (1-5)

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Skala Likert 1–5. Teknik analisis data meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan IBM SPSS versi 26.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian sebanyak 98 karyawan terdiri dari 50,0% laki-laki dan 50,0% perempuan. Didominasi oleh kelompok usia 26–35 tahun (59,2%), tingkat pendidikan SMA (35,7%) dan D3 (32,7%), serta masa kerja 1–5 tahun (34,7%).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Instrumen

Seluruh item kuesioner dinyatakan valid ($r_{hitung} > 0,1986$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) menghasilkan nilai Asymp. Sig. 0,171 ($> 0,05$). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,523 ($> 0,10$) dan VIF 1,914 (< 10). Uji heteroskedastisitas (scatterplot) menunjukkan data menyebar acak tanpa pola tertentu.

3. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Model Regresi	Persamaan Regresi	Korelasi (r / R)	Determinasi (R ²)	Uji Statistik	Sig.	Keterangan
X1 terhadap Y	$\hat{Y} = 13,437 + 0,633 X1$	0,561 (Sedang)	30,8%	$t_{hitung} = 6,640 > 1,661$	0,000	H1 Diterima (Signifikan)
X2 terhadap Y	$\hat{Y} = 12,875 + 0,682 X2$	0,716 (Kuat)	50,8%	$t_{hitung} = 10,050 > 1,661$	0,000	H2 Diterima (Signifikan)
X1 dan X2 terhadap Y	$\hat{Y} = 10,360 + 0,143 X1 + 0,599 X2$	0,722 (Kuat)	51,1%	$F_{hitung} = 51,681 > 3,09$	0,000	H3 Diterima (Signifikan)

4. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 6,640 > t_{tabel} 1,661$; Sig. 0,000; $R^2 = 30,8\%$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Watimah & Mulyani (2024) serta Zamilatun et al. (2025).

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 10,050 > t_{tabel} 1,661$; Sig. 0,000; $R^2 = 50,8\%$). Temuan ini mendukung hasil penelitian Yusup et al. (2024) dan Fadli et al. (2025).

Pengaruh Simultan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja: Secara bersama-sama, Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} 51,681 > F_{tabel} 3,09$; Sig. 0,000; $R^2 = 51,1\%$). Hal ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2022).

IV. KESIMPULAN

1. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Teknik Indonesia ($t_{hitung} 6,640 > t_{tabel} 1,661$; Sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 30,8%.
2. Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Teknik Indonesia ($t_{hitung} 10,050 > t_{tabel} 1,661$; Sig. 0,000), dengan kontribusi dominan sebesar 50,8%.
3. Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Teknik Indonesia ($F_{hitung} 51,681 > F_{tabel} 3,09$; Sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 51,1%.

V. REFERENSI

Fadli, R., Seta, A. B., Mulyani, S., & Selviana, N. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 5434–5441.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491.
- Rahadi, D. R. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Priadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Tahta Media Group.
- Watimah, & Mulyani, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perdana Prima Bhakti Mandiri di Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 516–528.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusup, P. D., Recky, Nuradina, K., & Wiryany, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Balimukti Shoes Factory. *Jurnal Economica*, 12(2), 327–336.
- Zamilatun, S. N., Meutia, R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 9–18.