



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 5434-5441

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat

Roni Fadli<sup>1✉</sup>, Anggada Bayu Seta<sup>2</sup>, Sri Mulyani<sup>3</sup>, Nina Selviana<sup>4</sup>

Universitas Pamulang

Email: [dosen02328@unpam.ac.id](mailto:dosen02328@unpam.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sebanyak 78 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Pelatihan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,588, X_1 = 0,182, X_2 = 0,158$ . Hal ini berdasarkan diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,964. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis nilai thitung > ttabel (31,045 > 1,992), *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis nilai thitung > ttabel (2,129 > 1,992), *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,037 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Pelatihan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung > Ftabel atau (500,016 > 3,12) *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to examine the Effect of Training and Job Competence on Employee Performance at PT Argenta Parakrama Artha Central Jakarta. This type of research is quantitative with 78 employees. This study uses quantitative analysis methods. The sampling method is saturated by taking the entire amount filled in to be sampled. Data processing and analysis techniques use descriptive, data analysis instrument testing, classical assumption tests, correlation and determination tests, hypothesis tests. Job training and job competencies affect employee performance with the regression equation  $Y = 22.588, X_1 = 0.182, X_2 = 0.158$ . This is based on the correlation coefficient value of 0.964. Job Training affects Employee Performance based on the results of the hypothesis test, the t-count value > t-table (31.045 > 1.992), the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. Job Competence influences Employee Performance based on the results of the hypothesis test, the calculated t value > t table (2.129 > 1.992), the p value < Sig. 0.05 or (0.037 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. Job training and job competence influence employee performance Based on the results of the hypothesis test, the calculated F value > F table or (500.016 > 3.12) the p value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted.

Keywords: *Training, Work Competence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin melalui pelatihan dan kompetensi kerja karyawan. Saat ini permasalahan kurangnya pelatihan dan kompetensi kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat kurangnya pelatihan dan kompetensi kerja karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal pada perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi semakin rendahnya tingkat pelatihan kerja karyawan semakin rendah juga tingkat kinerja karyawan yang di dedikasikan pada perusahaan karena melekat pada kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor masalah pelatihan kerja yang terjadi pada PT. Argenta Parakrama Artha, terdapat masalah kompetensi karyawan pada perusahaan.

Kompetensi kerja perlu menjadi perhatian perusahaan, karena kompetensi kerja tidak hanya berpengaruh secara individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Kompetensi karyawan juga merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan, semakin tingginya tingkat kompetensi karyawan, akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pada perusahaan.

PT Argenta Parakrama Artha adalah perusahaan distribusi layanan dan produk IT di Indonesia. Didirikan pada tahun 2005, Argenta memiliki portofolio solusi perangkat keras dan perangkat lunak untuk membantu bank membangun saluran pengiriman swalayan yang efisien. Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan *IT Solution* yang dapat bersaing dipasar *global*. Sedangkan untuk misi dan perusahaan ini yaitu menyediakan layanan *system IT Solutions* yang meliputi implementasi infrastruktur teknologi maupun pengembangan perangkat lunak dengan focus pada solusi yang inovatif dan kreatif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Fokus utama kami adalah penjualan dan dukungan pemeliharaan mesin anjungan tunai mandiri (ATM), mesin pendaur ulang uang tunai (CRM), dan pengelolaan saluran pengiriman ATM/CRM. Bersama dengan dukungan pemeliharaan dan layanan perbaikan ATM/CRM pelengkap kami, kami dapat memberikan solusi lengkap untuk membantu bank memaksimalkan nilai dalam saluran pengiriman layanan mandiri mereka. Baik itu perangkat keras atau layanan, Argenta berkomitmen untuk memberikan solusi swalayan berkualitas tinggi kepada pelanggan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada tempat penelitian, penulis menemukan beberapa fenomena serta permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam aktivitas operasional pada karyawan, peneliti melihat adanya kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan kompetensi karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha bahwa adanya kegagalan karyawan terkait kinerja karyawan yang tidak optimal yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya disebabkan karena beberapa alasan, seperti pelatihan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya kompetensi instruktur dalam memaparkan materi dengan baik, banyak peserta pelatihan tidak antusias terhadap pelatihan kerja, metode yang digunakan dalam pelatihan terkesan sulit dimengerti, dan kurangnya pemahaman akan tujuan dari dilakukannya pelatihan kerja terhadap karyawan. Indikasi lain yaitu terkait kompetensi karyawan dalam hal pengetahuan karyawan yang dinilai kurang mampu mendukung kinerja yang dihasilkan, sikap karyawan yang dinilai perlu ditingkatkan kembali serta kurangnya keahlian karyawan yang harusnya mampu membantu dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

#### Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

##### PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat Tahun 2020

Nilai	Keterangan
<50	Buruk
51 – 60	Kurang
61 – 75	Cukup
76 – 90	Baik
>90	Sangat Baik

*Sumber: PT. Argenta Parakrama Artha, Jakarta Pusat (2020)*

#### Data Persentase Kinerja Karyawan PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat Tahun 2020-2022

No	Aspek Penilaian	Nilai Pertahun					
		Tahun 2020	Ket	Tahun 2021	Ket	Tahun 2022	Ket
1.	Kualitas Kerja	62	Cukup	60	Kurang	60	Kurang
2.	Kuantitas Kerja	85	Baik	85	Baik	83	Baik
3.	Kerjasama	70	Cukup	68	Cukup	65	Cukup
4.	Tanggung Jawab	82	Baik	77	Baik	70	Cukup
5.	Inisiatif	59	Kurang	56	Kurang	56	Kurang
	Jumlah	358		346		334	
	Rata-rata (%)	71,6%	Cukup	69,2%	Cukup	66,8%	Cukup

*Sumber: PT. Argenta Parakrama Artha, Jakarta Pusat (2020 – 2022)*

Pada tahun 2020 – 2022 membuktikan adanya penurunan proses penilaian evaluasi data penilaian kinerja karyawan PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat. Terlihat pada tahun 2020 jumlah rata-rata nilai pada penilaian kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan kriteria cukup, kemudian terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 69,2% dengan kriteria cukup, sedangkan pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 66,8% dengan kriteria cukup. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari pelatihan kerja dan kompetensi kerja. Terdapat faktor- faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, salah satunya adalah pelatihan dan kompetensi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data–data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala *likert* menurut Sugiyono (2017:13). Metode yang digunakan Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Jenis nonprobelity sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) “pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 78 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.303	.971		5.463	.000
1	Kompetensi Kerja	.815	.026	.963	31.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel (31,045 > 1,992), *p value* < Sig,0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

#### Variabel Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	27.563	3.494		7.888	.000
1	Pelatihan Kerja	.203	.096	.237	2.129	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel (2,129 > 1,992),  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,037 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara

#### Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2704.609	2	1352.305	500.016	.000 <sup>b</sup>
	Residual	202.839	75	2.705		
	Total	2907.449	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (500,016 > 3,12)  $\rho$  value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Selatan.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dari penelitian pengaruh kompetensi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,963 artinya memiliki tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,927 atau 92,7% sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai thitung > ttabel (31,045 > 1,992),  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat.

Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,237 artinya memiliki tingkat hubungan yang positif rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,056 atau 5,6% sedangkan sisanya sebesar 94,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai thitung > ttabel (2,129 > 1,992),  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau (0,037 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat.

Pelatihan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 22,588 + 0,182X_1 + 0,158X_2$ . Hal ini berdasarkan diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,964 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,81 – 0,100 artinya variabel pelatihan kerja dan kompetensi kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,930 atau 93% sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung > Ftabel atau (500,016 > 3,12)  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argenta Parakrama Artha Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Ardana, Komang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IMB SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. 2020. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24-32.
- Aragon, M., Jimenez, D., Velle, R. 2014. Training And Performance: The Mediating Role Of Organizational Learning. *Business Research Quarterly*. 17 (3). 161-173
- Ardianto, R. E., & Putra, M. 2022. Pengaruh Sistem Informasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314-325.
- Fadli, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tujuh Insan Madani Jakarta Barat. *KOLONI*, 1(1), 428–434.
- Fadli, R., Bayu Seta, A., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indo Sejahtera Jakarta Selatan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 5738–5744. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8519>
- Hasibuan, Jasman S., Silvy, B. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.