



## Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group) Jakarta Barat

Vera Maria <sup>1</sup>, Refaya Risa Al Kahfi <sup>2</sup>, Herviani Fandiska <sup>3</sup>,

Gita Salwa Fauziah <sup>4</sup>, Gita Maudina <sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,  
Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia

**Abstract** *This study aims to analyze the impact of training and competency development on employee performance at PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group). The research employed a quantitative method with a survey approach, collecting data through questionnaires distributed to ATT Group employees. The results of the analysis indicate that training and competency development have a significant effect on improving employee performance. These findings affirm that structured training programs and efforts to enhance employee competencies can increase motivation and work productivity, thereby contributing to the overall performance of the company. This study recommends that ATT Group management continue to develop training and competency programs tailored to employee needs to achieve organizational goals optimally.*

**Keywords:** *Training, Competency Development, Employee Performance, PT Anugerah Tangkas Transportindo.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan ATT Group. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan upaya peningkatan kompetensi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen ATT Group untuk terus mengembangkan program pelatihan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat mencapai target organisasi secara optimal.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Karyawan, PT Anugerah Tangkas Transportindo.

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan logistik seperti PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT GROUP) menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kualitas layanan dan tetap bersaing di era globalisasi saat ini. Di tengah persaingan yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Kompetensi karyawan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional bisnis, terutama dalam industri logistik yang memiliki permintaan yang dinamis. Namun, tantangan utama yang dihadapi ATT GROUP adalah bagaimana memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Strategi penting untuk mengatasi tantangan ini adalah pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan berkala memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan teknis dan non-teknis terbaru serta kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi terbaru dalam operasional logistik. Selain itu, pelatihan berkala dapat meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja.

Walaupun ATT GROUP telah melaksanakan berbagai program pelatihan, efektivitas program tersebut belum sepenuhnya dapat diukur. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengkaji sejauh mana pelatihan dan pengembangan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan di ATT GROUP. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai langkah-langkah efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM secara berkelanjutan, sekaligus memastikan bahwa investasi yang dikeluarkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Konsep Pelatihan Karyawan**

Menurut Dessler (2013) pelatihan merupakan upaya sistematis untuk mengajarkan karyawan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka saat ini atau masa depan. Sedangkan Pelatihan karyawan adalah proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui program yang dirancang untuk membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Lebih lanjut, Rowden dan Conine (2005) menekankan bahwa karyawan yang terlatih lebih cenderung merasa puas dalam pekerjaannya karena keterampilan mereka dihargai dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Fungsi dan Manfaat Pelatihan:

- 1) Peningkatan Kompetensi:** Dengan adanya pelatihan, kompetensi dan keterampilan karyawan dapat ditingkatkan sehingga mereka dapat mengatasi tantangan pekerjaan yang dihadapi.
- 2) Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi:** Karyawan yang terlatih lebih mampu menjalankan tugas dengan cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 3) Peningkatan Kepuasan Kerja:** Pelatihan yang efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan didukung untuk berkembang.

### **Konsep Pengembangan Kompetensi**

Notoatmodjo (2022) menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi adalah proses yang terencana untuk meningkatkan kualifikasi individu agar selaras dengan tujuan organisasi, yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan tenaga kerja.

Pengembangan kompetensi merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar sesuai dengan tuntutan

pekerjaan sekaligus memperkuat kemampuan kerja mereka secara terus-menerus.

Komponen Kompetensi:

- 1) **Pengetahuan (*Knowledge*):** Informasi dan pemahaman yang dimiliki karyawan terkait pekerjaannya
- 2) **Keterampilan (*Skills*):** Kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan secara praktis
- 3) **Sikap (*Attitude*):** Perilaku dan motivasi yang memengaruhi cara karyawan bekerja.

Pengembangan kompetensi bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang mampu memenuhi sasaran organisasi dan menyelesaikan tugas secara efektif. Pengembangan ini membantu membentuk karyawan yang siap beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dan mampu berinovasi.

### **Konsep Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Brown dan Warren (2019) memandang kinerja sebagai gabungan dari pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya, keterampilan, dan kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

- 1) **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi:** Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan teknis dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- 2) **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Karyawan yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
- 3) **Lingkungan Kerja:** Kondisi lingkungan kerja yang mendukung juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Hubungan Pelatihan, Pengembangan Kompetensi, dan Kinerja Karyawan: Pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas, sedangkan pengembangan kompetensi berkelanjutan memastikan karyawan memiliki keahlian yang relevan dengan perubahan tuntutan pekerjaan.

Studi dari Armstrong (2014) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Dengan program pelatihan yang terstruktur,

karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei. Survei dipilih untuk memahami Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Tangkas Transportindo (ATT Group) melalui data yang diperoleh dari kuisisioner.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan ATT GROUP, dengan sampel yang di ambil sebanyak 30 karyawan yang telah setuju untuk mengisi kuisisioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dimana responden dipilih berdasarkan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian

#### **Instrumen penelitian (kuisisioner)**

##### **1) Penyusunan kuisisioner**

Kuisisioner disusun untuk mengukur data dua variabel utama yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi. Setiap variabel diukur menggunakan beberapa pernyataan dengan skala sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

##### **2) Jenis pertanyaan**

- **Pelatihan karyawan**

contoh: Saya merasa pelatihan yang diberikan perusahaan relevan dengan pekerjaan saya sehari-hari.

- **Pengembangan kompetensi** contoh: Saya merasa perusahaan mendukung pengembangan kompetensi saya secara keseluruhan

#### **Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1) Distribusi Kuisisioner**

Kuisisioner disebarakan melalui platform online google form dengan link kuisisioner dikirimkan kepada responder melalui aplikasi WhatsApp.

##### **2) Durasi Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan selama dua hari, dengan tetap mengingatkan responden yang bersedia untuk menyelesaikan tepat waktu.

#### **Teknik analisis data**

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi distribusi jawaban responden. Untuk melihat hubungan antar variabel pelatihan karyawan dan pengembangan kompetensi, dilakukan analisis korelasi Pearson. Uji hipotesis ini dilakukan dengan taraf signifikansi 5% untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel.

Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data.

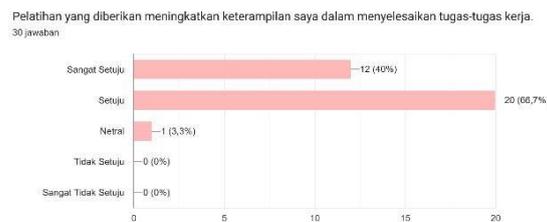
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Relevansi dan Efektivitas Pelatihan



Gambar 1

Responden umumnya setuju pelatihan yang diberikan perusahaan relevan dengan tugas sehari-hari mereka, ini terlihat dari hasil survei di mana 73,3% responden menyatakan setuju bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Sedangkan 26,7% responden menyatakan sangat setuju, dan 10% responden lainnya menyatakan netral.



Gambar 2

Program pelatihan ini juga dinilai membantu dalam meningkatkan keterampilan kerja, dengan 66,7% responden menyatakan setuju dan 40% menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan tersebut meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sedangkan 3,3% responden lainnya menyatakan netral



Gambar 3

Selain itu mayoritas responden merasa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara berkala. 56,7% menyatakan setuju, sementara 23,3% menyatakan sangat setuju dan 26,7% lainnya memilih netral. Ini menunjukkan perusahaan memberikan akses pelatihan yang memadai secara berkala.



Gambar 4

Fasilitator pelatihan juga dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan materi. 46,7% menyatakan setuju dan 33,3% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut dan sisanya 23,3% responden memilih netral, ini menunjukkan peserta pelatihan merasa puas dengan keterampilan fasilitator yang berkontribusi pada efektivitas pelatihan.

Gambar 5



Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif, dinyatakan oleh 56,7% responden sebagai setuju dan 33,3% sebagai sangat setuju. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan telah merancang program pelatihan sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap karyawan, tidak hanya relevan tetapi juga meningkatkan motivasi untuk mempelajari keterampilan baru yang berguna dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan dinilai positif oleh karyawan. Mayoritas merasa pelatihan tersebut relevan dengan pekerjaan, membantu meningkatkan keterampilan, dan disampaikan oleh fasilitator yang kompeten. Materi pelatihan juga dianggap mudah dipahami dan aplikatif. Sebagian besar karyawan mendapat kesempatan pelatihan berkala, meski ada beberapa yang netral. Secara umum,

pelatihan ini efektif dalam memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan.

### Kesempatan dan Dukungan Pengembangan Kompetensi



Gambar 6

Sebagian besar responden merasa bahwa perusahaan mendukung pengembangan kompetensi mereka secara keseluruhan. Sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju, dan 33,3% sangat setuju. Tidak ada responden yang memberikan tanggapan negatif, menunjukkan persepsi positif terhadap dukungan perusahaan.



Gambar 7

Sebagian besar responden merasa bahwa program pengembangan kompetensi membantu meningkatkan efisiensi kerja mereka, dengan 66,7% setuju dan 40% sangat setuju. Hanya 23,3% yang netral, dan tidak ada tanggapan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa program tersebut dianggap efektif.



Gambar 8

Sebanyak 60% responden setuju dan 36,7% sangat setuju bahwa mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru. Hanya 10% yang bersikap netral, dan tidak ada tanggapan negatif, yang menunjukkan perusahaan memberikan ruang bagi pengembangan individu.



Gambar 9

Sebagian besar responden (60% setuju dan 30% sangat setuju) merasa bahwa pengembangan kompetensi berdampak positif pada performa kerja mereka. Hanya 23,3% yang bersikap netral, menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 10

Sebanyak 60% responden setuju dan 26,7% sangat setuju bahwa mereka menerima umpan balik yang konstruktif untuk mendukung pengembangan keterampilan mereka. Tidak ada tanggapan negatif, yang menunjukkan bahwa umpan balik dari perusahaan dianggap membantu. Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan mendukung pengembangan kompetensi mereka, baik melalui program pelatihan, kesempatan belajar, dan umpan balik yang konstruktif. Mayoritas karyawan setuju bahwa pengembangan kompetensi yang disediakan perusahaan berkontribusi positif terhadap efisiensi dan performa kerja mereka.

### **Dampak Pelatihan Pada Kinerja dan Efisiensi Kerja**



Gambar 11

Sebagian besar karyawan merasa pelatihan atau pengembangan kompetensi yang mereka ikuti berhasil memotivasi mereka untuk meningkatkan performa, Sebanyak 13



responden atau sebesar 43,3% responden sangat setuju, 18 responden atau sebesar 60% setuju bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik setelah mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi dan 1 responden lainnya atau sebesar

3,3% yang bersikap netral.

Gambar 12

Mayoritas karyawan merasa pelatihan atau pengembangan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Sebanyak 7 responden atau sebesar 23,3% responden sangat setuju, 23 responden atau sebesar 70% setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat setelah mengikuti program pengembangan, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% lainnya netral.



Gambar 13

Hampir semua karyawan merasa kualitas hasil kerja mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi. Sebanyak 12 responden atau sebesar 40% responden sangat setuju, sebanyak 63,3% setuju bahwa pelatihan meningkatkan kualitas hasil kerja mereka, dan sebanyak 1 responder atau sebesar 3,3% lainnya yang bersikap netral.



Gambar 14

Kebanyakan karyawan merasa pengembangan kompetensi yang diadakan perusahaan membantu mereka dalam mencapai target kerja yang ditetapkan. Sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% sangat setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 56,7% setuju bahwa pengembangan kompetensi membantu mereka mencapai target kerja, sementara 5 responden lainnya atau sebesar 6,7% bersikap netral .



Gambar 15

Sebagian besar karyawan merasa pelatihan membuat mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% responden sangat setuju,

sebanyak 20 responden atau sebesar 66,7% setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien setelah pelatihan, dan sebanyak 3 responden lainnya sebesar 10% netral.

Dari seluruh diagram, mayoritas karyawan merasakan manfaat positif dari pelatihan dan pengembangan kompetensi. Pelatihan dianggap mampu meningkatkan motivasi, kecepatan penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, pencapaian target, serta efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini dirancang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT anugerah tangkas Transportindo (ATT GROUP). Berdasarkan hasil data yang diperoleh, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap peningkatan kerja karyawan.

Pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis karyawan, yang berdampak positif pada efisiensi dan produktivitas mereka dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan mendukung karyawan dalam memahami dan mengadaptasi perubahan operasional serta kebutuhan pasar, sehingga meningkatkan mereka untuk memberikan hasil yang optimal.

## **6. SARAN**

ATT Group disarankan untuk terus mengoptimalkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari dan mencakup keterampilan teknis serta non-teknis. Mengadakan pelatihan secara berkala dengan materi yang aplikatif dapat membantu karyawan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, perusahaan perlu menyediakan dukungan untuk pengembangan kompetensi karyawan secara menyeluruh, seperti melalui peluang belajar dan umpan balik konstruktif yang berkelanjutan. Dengan memperkuat upaya ini, ATT Group tidak hanya akan meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian target operasional perusahaan dan memperbaiki efisiensi kerja di seluruh tim.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhi Gigh Pranowo, H. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi karyawan. Retrieved from <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/13644/10562>
- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. London: Kogan Page.
- Ataunur, I. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*. Retrieved from <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33>
- Conine, W. R. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of Workplace Learning*, 17(4). Retrieved from <https://www.ingentaconnect.com/content/mcb/086/2005/00000017/00000004/art00001>
- Dessler, G. (2013). *Human resource management*. London: Pearson Education.
- Felista. (2016). Pengaruh pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Retrieved from <https://repository.usd.ac.id/6603/>
- Hauzan, R. (2024). Pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah. Retrieved from <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/736?articlesBySameAuthorPage=22>
- Judge, R. D. (2015). *Organizational behavior*. London: Pearson Education.
- Notoatmodjo, S. (2022). *Pengembangan kompetensi dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salju. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Palopo. Retrieved from <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/download/2596/2015>
- Sekar Ayu Noviani Putri, W. H. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/35339/27887>
- Sinuhaji, Y. A. (2024). Pengaruh pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merek Indah. Retrieved from <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/3440>
- Sulaefi. (2017). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Retrieved from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1212>
- Youssef-Morgan, F. L. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/36/>