

## Pengaruh Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan, dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

Sari Mutiara Sinaga<sup>1</sup>, Dhita Adriani Rangkuti<sup>2</sup>, Novalina Simbolon<sup>3</sup>, Kenedi tanta Kumamana Sembiring<sup>4</sup>, Athania Apuliana<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 11 Juni 2023

Revised: 9 September 2023

Accepted: 26 Oktober 2023

#### Keywords:

Pelatihan

Latar Belakang Pendidikan

Disiplin Kerja

Kompetensi Kerja

#### Correspondence:

Dhita Adriani R angkuti

[dhitaadriani22@gmail.com](mailto:dhitaadriani22@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan Latar Belakang Pendidikan dan disiplin kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada PT. Tanina Karya Ajiborna serta untuk mencapai target dalam suatu perusahaan serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan melaksanakan program pelatihan untuk memperoleh target yang maksimal yang ingin dicapai oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara pelatihan latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kompetensi. Diketahui bahwa terdapat permasalahan pelatihan seperti kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan ataupun latar belakang pendidikan dan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 112 karyawan dengan sampel sebanyak 88 orang dengan jenis teknik simple random sampling yang dipilih menjadi responden dan dalam pengujian reliabilitas penelitian/uji validitas maka metode yang digunakan adalah teknik kuesioner dan wawancara. Sehingga angka yang di dapat adalah dari 88 sampel dengan 4 variabel diperoleh nilai koefisien determinasi total R Square sebesar 26% dan adjusted R 23,7% serta nilai thitung (2,182) > ttabel (1,9886) dan signifikansi (0,032) < 0,05 untuk variabel pelatihan, thitung (2,131) > ttabel (1,9886) dan signifikansi (0,036) < 0,05 untuk variabel latar belakang pendidikan dan thitung (2,130) > ttabel (1,9886) dan signifikansi (0,036) < 0,05 untuk variabel disiplin kerja sehingga nilai Fhitung (9,997) Ftabel > (2,71), diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0,000 < 0,005 sehingga diterima dan ditolak, oleh karena itu variabel pelatihan, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Karya Tanina Ajiborna.

This study aims to see the effect of Educational Background Training and work discipline on the work competence of employees at PT. Tanina Karya Ajiborna and to achieve targets in a company and increase knowledge, skills and carry out training programs to obtain maximum targets to be achieved by employees. This study aims to find out the total number of impacts or the relationship between educational background training and work discipline on competence. It is known that there are training problems such as the lack of training in the company or the employee's educational background and work discipline. In this study the population amounted to 112 employees with 88 samples of the type of simple random sampling technique selected to be respondents and in testing the reliability of the research/validity test, therefore the method used was a questionnaire and interview technique. method. So that the number that can be obtained is that from 88 samples with 4 variables, the total R Square coefficient of determination is 26% and adjusted R 23.7% and the value of tcount (2.182) > ttabel (1.9886) and significance (0.032) < 0.05 for training variable tcount (2.131) > ttabel (1.9886) and significance (0.036) < 0.05 for the educational background variable and tcount (2.130) > ttabel (1.9886) and significance (0.036) < 0.05 for the work discipline variable so that the value Fcount (9.997) Ftabel > (2.71), obtained a significant probability of 0.000 < 0.005 so that is accepted and is rejected, therefore the training variables, educational background and work discipline have a simultaneous and significant effect on work competence at PT. Tanina Ajiborna's work.

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



## Pendahuluan

PT. Tanina Karya Ajiborna merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011 dan bergerak di bidang konstruksi, telekomunikasi, serta sebagai supplier, importir, dan eksportir. Perusahaan ini telah menunjukkan kapabilitasnya dalam menangani berbagai proyek strategis seperti ITAC, CME, serta proyek-proyek vendor telekomunikasi di wilayah Medan dan sekitarnya, termasuk kerja sama dengan Telkomsel dan XL Axiata. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia sebagai pilar utama dalam mendukung operasional perusahaan (Rivai & Sagala, 2011). Namun demikian, tantangan internal dalam pengelolaan SDM, khususnya pada aspek pelatihan kerja, kedisiplinan, dan kesesuaian latar belakang pendidikan, mulai menunjukkan pengaruh terhadap efektivitas dan kompetensi kerja karyawan.

Pelatihan kerja di PT. Tanina Karya Ajiborna bagi karyawan installer masih bersifat terbatas, baik dari segi durasi maupun cakupan materi. Program pelatihan hanya berlangsung selama tiga bulan dengan orientasi pencapaian target tertentu. Apabila target tidak tercapai, karyawan berisiko dikenai sanksi hingga pemutusan hubungan kerja. Pendekatan ini menunjukkan orientasi jangka pendek dan belum mengarah pada pembentukan kompetensi jangka panjang yang berkelanjutan (Noe, 2010). Padahal, menurut Salas et al. (2012), efektivitas pelatihan kerja tergantung pada rancangan pelatihan yang terstruktur dan didukung dengan transfer of training ke lingkungan kerja nyata. Dalam konteks industri teknologi dan konstruksi, pelatihan berbasis kompetensi telah terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja (Aguinis & Kraiger, 2009). Minimnya investasi dalam pelatihan berkelanjutan dapat menyebabkan stagnasi keterampilan teknis dan rendahnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi.

Keragaman latar belakang pendidikan karyawan juga menjadi isu krusial. Di perusahaan ini, karyawan berasal dari berbagai jenjang pendidikan seperti SMP, SMA, Diploma, hingga Sarjana. Penempatan posisi kerja tidak selalu mempertimbangkan relevansi latar belakang pendidikan dengan bidang tugas, sehingga mengurangi efisiensi kerja. Misalnya, lulusan sarjana lebih sering ditempatkan pada posisi manajerial seperti Manajer Konstruksi atau Surveyor, sementara lulusan pendidikan menengah lebih banyak mengisi posisi teknis. Menurut Becker (1993), pendidikan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang berdampak langsung terhadap produktivitas kerja. Ketidakesesuaian antara pendidikan dan tugas kerja juga dapat memicu rendahnya kepuasan kerja dan menurunkan performa (Van der Sluis & Poell, 2003). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan job-matching berbasis kompetensi dan keilmuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan.

Dari sisi kedisiplinan, perusahaan telah menetapkan aturan internal yang cukup jelas, termasuk keharusan mengenakan kemeja dari Senin hingga Kamis dan batik pada hari Jumat, serta kewajiban mengisi absensi tepat pukul 08.00 WIB. Meskipun demikian, dalam implementasinya, masih banyak pelanggaran yang terjadi seperti keterlambatan absensi yang berujung pada pemotongan gaji. Disiplin kerja yang menurun dalam satu tahun terakhir menjadi indikator lemahnya pengawasan serta kurangnya pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai kedisiplinan. Menurut penelitian oleh Podsakoff et al. (2007), disiplin kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak konsisten dalam menerapkan aturan akan melemahkan budaya organisasi dan loyalitas karyawan (Tziner et al., 2008).

Berbagai studi terdahulu telah menyoroti pentingnya keterpaduan antara pelatihan kerja, kedisiplinan, dan latar belakang pendidikan terhadap kompetensi kerja. Setiawan (2014) menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Sementara itu, Delaney dan Huselid (1996) dalam penelitiannya di sektor manufaktur menunjukkan bahwa sistem HRM berbasis pelatihan dan disiplin mampu meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Penelitian lainnya oleh Khan et al. (2011) menemukan bahwa keberhasilan pelatihan bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola disiplin dan budaya belajar yang kuat. Meski demikian, belum banyak kajian yang secara komprehensif menganalisis hubungan simultan ketiga aspek tersebut dalam konteks perusahaan jasa konstruksi dan telekomunikasi, terutama di wilayah Sumatera.

Penelitian ini memiliki kebaruan dari sisi konteks dan pendekatan. Tidak hanya menelaah pengaruh satu variabel secara parsial, studi ini mengkaji hubungan antara pelatihan kerja, kedisiplinan, dan latar belakang pendidikan terhadap kompetensi kerja secara simultan dan terintegrasi. Selain itu, fokus pada perusahaan nasional yang beroperasi di sektor strategis seperti telekomunikasi dan konstruksi menjadikan studi ini relevan dan kontekstual. Penelitian ini juga mengisi celah literatur mengenai pengembangan kompetensi SDM di perusahaan lokal yang menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat (Kraiger, 2017).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Tanina Karya Ajiborna. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi

peningkatan kompetensi karyawan. Manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi kerja dalam konteks industri konstruksi dan telekomunikasi di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam penyusunan kebijakan pelatihan kerja, sistem penempatan kerja berbasis kompetensi, serta perumusan strategi peningkatan disiplin kerja sebagai bagian dari penguatan budaya organisasi.

## Uraian Teori

### Pelatihan

Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan, karena melalui pelatihan yang sistematis, organisasi dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Rivai dan Sagala (2011:212) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan kognitif dan perilaku kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Widodo (2015:82) yang menjelaskan bahwa pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara terstruktur agar dapat menghasilkan kinerja yang profesional.

Menurut Rivai dan Sagala, terdapat beberapa indikator pelatihan yang memengaruhi kompetensi kerja karyawan. Pertama adalah pengetahuan, di mana pelatihan bertujuan memperluas wawasan dan pemahaman karyawan terhadap bidang pekerjaannya. Kedua, kemampuan berpikir, yakni pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan daya analisis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan. Ketiga, metode pelatihan karyawan, yang mencakup pendekatan, teknik, dan media yang digunakan dalam pelatihan agar proses pembelajaran menjadi efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Terakhir, sikap, yaitu perubahan positif dalam perilaku kerja dan etos kerja karyawan sebagai hasil dari pelatihan. Dengan memperhatikan keempat indikator ini, pelatihan diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi kerja yang berkelanjutan.

### Latar Belakang Pendidikan terhadap Kompetensi

Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk kompetensi kerja seseorang, karena melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan dasar, keterampilan, serta pola pikir yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Darmayanti, dkk. (2013) menyatakan bahwa pencapaian pelatihan yang didukung oleh latar belakang pendidikan akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi kerja, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pendidikan yang baik akan memperkuat fondasi kemampuan kerja karyawan, sehingga mereka dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Zainun dan Sukoco (2010:76) menambahkan bahwa pendidikan berfungsi sebagai landasan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama proses pendidikan diharapkan dapat memenuhi kualifikasi serta persyaratan yang dituntut oleh pekerjaan tertentu. Dalam kaitannya dengan kompetensi kerja, terdapat beberapa indikator dari latar belakang pendidikan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pertama adalah tahap pendidikan, yang merujuk pada tingkat pendidikan formal yang telah ditempuh oleh individu. Kedua adalah kriteria lulusan, seperti lulusan SMP, SMA, atau Diploma, yang memiliki tingkat kompetensi berbeda sesuai dengan tingkat pendidikannya. Ketiga, lulusan sarjana, yang umumnya memiliki landasan teoritis dan analitis lebih kuat sehingga cenderung ditempatkan pada posisi manajerial atau supervisi. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

### Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin bukan hanya sekadar mengikuti aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesional dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab yang diemban. Simamora (2010:610) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dan teratur, serta menjadi indikator tingkat keseriusan dan dedikasi suatu tim kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang tinggi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut Rivai (2011:825), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang berkontribusi terhadap kompetensi kerja karyawan. Pertama adalah ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditentukan, yang mencerminkan manajemen waktu yang baik. Kedua, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, menunjukkan seberapa jauh karyawan menghargai sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Ketiga, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, mencerminkan tingkat kedewasaan dan integritas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagiannya. Keempat, kemampuan menyelesaikan tugas hingga tuntas, yang menunjukkan etos kerja serta komitmen terhadap pencapaian target. Keempat indikator ini sangat berpengaruh dalam membentuk kompetensi kerja yang andal dan berdaya saing tinggi.

#### Teori Pengaruh Kompetensi Karyawan

Menurut Moeheriono (2012), analisis kompetensi memiliki tujuan utama untuk memastikan bahwa sistem kepegawaian yang diterapkan dalam organisasi benar-benar terarah dan produktif. Melalui analisis kompetensi, organisasi dapat menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan kebutuhan nyata di lapangan, sehingga menciptakan efektivitas kerja yang optimal. Selain itu, analisis ini juga berfungsi sebagai perekat dalam membangun sistem kepegawaian yang terpadu dan selaras dengan visi serta misi organisasi, sehingga setiap elemen dalam manajemen SDM dapat bergerak ke arah yang sama dalam mencapai tujuan bersama.

Sementara itu, menurut Wibowo (2013), kompetensi terdiri dari tiga indikator utama yang menjadi landasan dalam mengevaluasi kualitas kinerja seorang karyawan. Pertama, pengetahuan, yaitu informasi teoritis dan praktis yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaannya. Kedua, keterampilan, yaitu kemampuan teknis atau praktikal yang dimiliki dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Ketiga, perilaku atau sikap, yang mencerminkan bagaimana individu berinteraksi, mengambil keputusan, serta menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketiga aspek ini saling melengkapi dan sangat penting dalam membentuk kompetensi kerja yang utuh dan efektif.

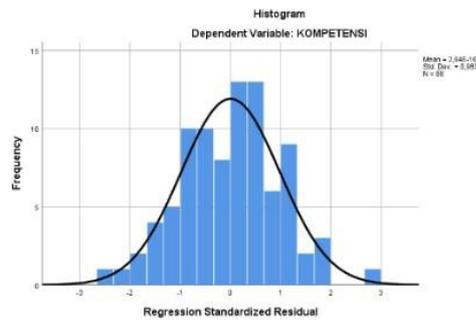
## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen—pelatihan kerja, disiplin kerja, dan latar belakang pendidikan—terhadap variabel dependen, yaitu kompetensi kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis melalui data numerik dan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sifat eksplanatori, yang bertujuan menggambarkan dan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna, sebanyak 110 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10%, sehingga diperoleh 88 responden yang diambil secara proporsional. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, untuk mendapatkan informasi baik primer maupun sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik, guna menguji validitas, reliabilitas, dan signifikansi hubungan antarvariabel. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap kompetensi kerja karyawan.

## Hasil Dan Pembahasan

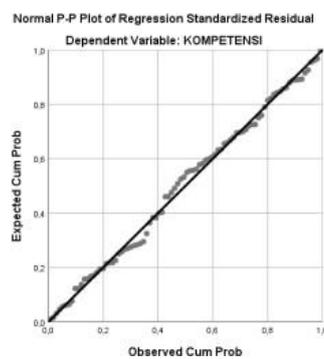
### Uji normalitas

normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Pada model regresi linier, asumsi tersebut ditunjukkan dengan nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test of Normality pada program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance) (Santoso, 2010)



Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan hasil kurva di atas bergerak normal dan seimbang membentuk garis simetri U dan berada di titik tengah 0, maka kurva histogram data di atas dapat dikatakan berdistribusi normal .



Gambar 2 Grafik P-P Plot

Dari grafik di atas terlihat bahwa semua titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, dengan itu dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multicorneralitas

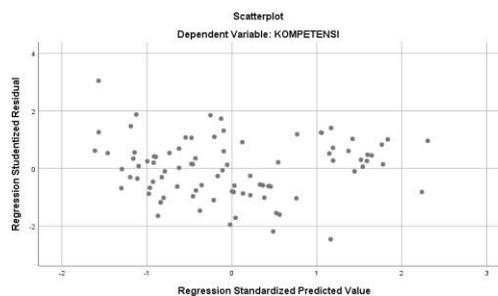
Menurut para ahli, diantaranya Ghojali (2016), uji sudut - sudut bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel bebas

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Item	Coefficients		Statistik	
	Beta	Tolerance	VIF	
<i>(constant)</i>				
Training	.215	.903	1.108	
Educational background	.235	.722	1.386	
Work Discipline	.232	.741	1.350	

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada bagian statistik kolinieritas, semua variabel Toleransi bernilai 0,10 dan VIF 10. Dengan demikian, ketiga variabel ketiga membuktikan bahwa hasil yang diperoleh tidak mempengaruhi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scaterplot

Informasi dari tabel bergerak melintang dan bukan merupakan grafik atau bentuk apapun dan berada di atas titik 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa tabel scatterplot di atas bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Glejser

**Tabel 2: Hasil Uji Gletjer**

Model	U.Coefficients		S.Coefficients		
	B	S.Error	Beta	t	Sig.
(constant)	3.794	1.417		2.678	.009
Training	.027	.040	.077	.681	.498
Educational background	-.084	.067	-.160	-1.257	.212
Work Discipline	.030	.046	.062	.651	.517

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai masing-masing variabel pelatihan (0,498), latar belakang pendidikan (0,212) dan disiplin kerja (0,517) memiliki arti bahwa semua variabel tersebut adalah 0,05 dengan ketentuan tersebut maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak .

### C. Efisiensi Penentuan

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel independen sangat terbatas. Dan lebih baik lagi jika nilainya mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua formasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen .

**Tabel 3: Model Summary**

Item	R	R Square	Adjusted R Square	S.error of the estimate	Durbin-Watson
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.237	4.57646	2.062

a. Dependent Variable: COMPETENCE

<sup>b</sup>Prediktor: (Konstan), Disiplin, Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan

Dimana nilai (R Square) = 0,263 membuktikan 263% variabel (Y) kompetensi kerja dapat dipadukan dalam pelatihan (X1), latar belakang pendidikan (X2), disiplin kerja (X3), dan selebihnya komponen variabel yang berbeda tidak dicantumkan dalam penulisan ini.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4: Coefficients**

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. error	Beta
(Constant)	6.543	2.442	
Training	.150	.069	.215
Educational background	.245	.115	.235
Work Discipline	.170	.080	.232

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tabel menunjukkan bahwa konstanta ( $\alpha$ ) bernilai 6.543 yaitu walaupun variabel bebas bernilai 0, namun kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna Medan tetap sebesar 6.543 satuan. Sehingga koefisien variabel pelatihan sebesar 0,150 bernilai positif yang artinya setiap pergerakan variabel berdasarkan jenjang maka variabel pelatihan mengalami kenaikan sebesar 0,150 dan koefisien variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,245 bernilai positif yang artinya setiap pergerakan variabel berdasarkan jenjang maka variabel latar belakang pendidikan menghasilkan nilai 0,245 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,170 bernilai positif yang artinya setiap pergerakan variabel berdasarkan jenjang maka variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,170

$$Y (\text{Kompetensi Kerja}) = 6,543 + 0,150 \text{ Pelatihan (X1)} + 0,245 \text{ Latar Belakang Pendidikan (X2)} + 0,170 \text{ Disiplin Kerja (X3)}$$

### UJI F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Apabila nilai signifikansi < 0,005 maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait. variabel terkait.

**Table 5: Annova**

	Item	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	<i>Regression</i>	628.150	3	209.383	9.997	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1759.293	84	20.944		
	<i>Total</i>	2387.443	87			

Dari hasil penelitian diketahui derajat kebebasan 1 ( $df_1$ ) =  $K - 1 = 4 - 1 = 3$ , dan derajat kebebasan 2 ( $df_2$ ) =  $NK = 88 - 4 = 84$ , dengan keterangan  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel. diketahui Ftabel dengan taraf signifikan 0,05 = (2,71) probabilitas signifikan 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak maka variabel pelatihan, latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Tanina Karya Ajiborna.

### UJI-t

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui apakah komponen yang diteliti mempunyai hubungan parsial dengan komponen dependen. Menurut Sunyoto (2014:135) diperoleh nilai tabel sebesar 1,9886 dengan syarat taraf signifikansi < 0,05.

- Al t diketahui variabel pelatihan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,032, sedangkan t tabel sebesar 1,9886 dengan taraf signifikansi 0,05. sehingga t hitung (2,182) > ttabel (1,9886) dan signifikansi 0,032 > 0,05, maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan semua variabel pelatihan berhubungan dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja di PT. Tanina Karya Ajiborna.
- Latar belakang pendidikan memiliki thitung sebesar 2,131 dan signifikansi 0,036 sedangkan ttabel sebesar 1,9886 dengan signifikansi 0,05. sehingga thitung (2,131) > ttabel (1,9886) dan signifikansi 0,036 < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan semua variabel latar belakang Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Tanina Karya Ajiborna.
- Diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,130 dan nilai signifikansi sebesar 0,036, sedangkan ttabel sebesar 1,9886 dengan taraf signifikansi 0,05. sehingga nilai thitung (2,130) > ttabel (1,9821) dan signifikansi 0,036 > 0,05, maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan keseluruhan variabel disiplin kerja berhubungan dengan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Tanina Karya Ajiborna.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel pelatihan kerja ( $H_1$ ) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,182 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,9886. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, karyawan tidak hanya memperoleh pemahaman teknis yang lebih mendalam, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, pelatihan juga memberikan dampak psikologis yang positif, seperti meningkatnya rasa percaya diri, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa difasilitasi pengembangannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kompetensi individu maupun kinerja

tim secara keseluruhan. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara terencana, sesuai kebutuhan, dan dijalankan secara konsisten merupakan investasi strategis perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan yang mengimplementasikan program pelatihan secara tepat akan memiliki keunggulan dalam menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kompetensi Kerja**

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (H2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,131 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,9886. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau relevan latar belakang pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi kerja yang dimiliki. Latar belakang pendidikan berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk pengetahuan, pemahaman teoretis, dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Pendidikan memberikan landasan logis, analitis, serta kemampuan kognitif yang memungkinkan karyawan memahami tugas-tugas kerja dengan lebih baik, menyerap informasi dengan cepat, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks ini, pendidikan tidak hanya menjadi syarat formal, tetapi juga instrumen penting dalam membentuk kesiapan kerja dan profesionalisme individu.

Pengaruh pendidikan terhadap kompetensi juga tampak dalam kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi, memahami prosedur operasional, serta memecahkan masalah secara sistematis. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan standar pekerjaan, serta lebih mampu mengikuti program pelatihan lanjutan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, latar belakang pendidikan juga berkorelasi dengan tingkat kepercayaan diri dan motivasi kerja, yang keduanya merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas. Dengan pendidikan yang memadai, karyawan memiliki keyakinan yang lebih besar dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan posisi pekerjaan dalam proses rekrutmen, serta mendukung pengembangan pendidikan lanjutan bagi karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Pendidikan yang tepat akan mendorong tercapainya kompetensi kerja yang optimal dan berdampak positif pada produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja (H3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,130 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,9886. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kompetensi kerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan profesional. Seorang karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja dengan patuh terhadap aturan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki etos kerja yang kuat. Hal ini secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja dan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang menjadi indikator dari kompetensi kerja.

Disiplin kerja tidak berdiri sendiri, tetapi dapat diperkuat melalui variabel lain seperti pelatihan kerja dan pelayanan manajerial. Pelatihan yang terarah tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kedisiplinan seperti tanggung jawab, ketepatan, dan komitmen terhadap tugas. Begitu pula pelayanan atau manajemen yang baik dari atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung penguatan kedisiplinan melalui teladan dan pembinaan berkelanjutan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan rendah, maka risiko ketidakteraturan, kelalaian, dan penurunan kualitas kerja akan meningkat, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian dan pengembangan kompetensi karyawan, serta memastikan adanya kebijakan yang tidak hanya menekankan sanksi atas pelanggaran, tetapi juga memberikan insentif bagi perilaku kerja yang disiplin.

Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya variabel yang berdampak secara langsung terhadap kompetensi, tetapi juga memiliki hubungan interdependen dengan pelatihan dan sistem manajerial perusahaan dalam membentuk karyawan yang unggul dan produktif.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, latar belakang pendidikan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna. Pelatihan terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi. Pendidikan memberikan dasar yang kuat dalam kesiapan kerja, sementara disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab juga berperan penting dalam membentuk karyawan yang kompeten dan produktif. Secara bersamaan, ketiga variabel ini menjadi pilar utama dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke perusahaan lain. Pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak menggambarkan faktor-faktor kualitatif seperti motivasi atau kondisi psikologis karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya menyoroti tiga variabel utama, padahal kompetensi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk merancang program pelatihan yang lebih relevan dan berkelanjutan, mengelola disiplin kerja secara konstruktif, serta memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan dalam penempatan kerja. Selain itu, perusahaan perlu memberikan dukungan terhadap kesejahteraan dan pengembangan karier karyawan agar motivasi kerja tetap terjaga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan diperluas ke berbagai perusahaan dengan pendekatan metode campuran, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi kerja.

## Referensi

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Darmadi, H. (2013). *Metode penelitian pendidikan dan sosial*. Bandung: Abjad.
- Darmayanti, A. P., et al. (2013). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Penelitian Universitas Sebelas Maret*, Surakarta.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Fenny, K. M., Rangkuti, D. A., & William. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnaini, M. U., & Rangkuti, D. A. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kompetensi, disiplin dan sistem kerja terhadap peningkatan kualitas kerja guru di Yayasan Adlin Murni. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 63–68.
- Kraiger, K. (2017). Looking back and looking forward: Trends in training and development research. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 1–7.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja disejajarkan dengan kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.
- Santoso, S. (2010). Pengaruh ROA, ROE, NPM dan pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap nilai perusahaan di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2019 (Disertasi Doktor, STIE Indonesia).
- Setiawan, D. (2014). Pengaruh pelatihan, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 120–132.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode penelitian yang lengkap, praktis dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Z. A. (2010). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(1), 76–83.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2008). Attachment to work, job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 103(3), 911–917.
- Van der Sluis, L. E. C., & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 159–179.
- Widodo, A. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.