



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3114-3122

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan

Usama, Derita Qurbani

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang

usamabima941@gmail.com¹ derita01582@unpam.ac.id²

Abstrak

The purpose of this study is to determine the extent of the positive influence of training and work competence on employee performance at PT Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative research method with an associative analysis approach. The sample used in this study is a saturated sample, meaning the entire population of 55 individuals was included. The results of this study indicate that there is an influence of training and employee performance with the regression equation $Y=21.759 + 0.430 X1$. The hypothesis test yielded a t-calculated value $\geq t$ -table or $(3.766 \geq 1.674)$, thus rejecting $H01$ and accepting $Ha1$. There is an influence of work competence and employee performance with the regression equation $Y= 27.220 + 0.280 X2$. The hypothesis test yielded a t-value $\geq t$ -table or $(4.406 \geq 1.674)$. Thus, $H02$ is rejected and $Ha2$ is accepted. There is an influence of training and work competence on employee performance with the regression equation $Y = 14.502 + 0.382X1 + 0.256 X2$. The hypothesis test yields an F-calculated value $\geq F$ -table value or $(19.795 \geq 3.180)$. Therefore, $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted, meaning it can be concluded that the variables of training and job competence significantly influence employee performance.

Keywords: Training, Work Competence, Employee Performance.

1. Pendahuluan

PT Cahaya Persada Multiarta sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa/outsourcing sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Namun, berdasarkan observasi awal dan beberapa keluhan karyawan, dimana program pelatihan yang diberikan kurang terarah dan tidak sesuai dengan jenis dan tipe pekerjaan yang dilakukan, sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Masalah ini diduga berkaitan erat dengan minimnya pelatihan kerja yang diberikan secara berkala dan tingkat kompetensi kerja karyawan yang belum merata.

Perusahaan dan berbagai jenis organisasi sering kali mengimplementasikan program pelatihan sebagai instrumen penting untuk memperkuat kompetensi dan keselarasan tenaga kerjanya dengan tuntutan posisi. Melalui pelatihan yang berkualitas, para pekerja berkesempatan untuk mengoptimalkan produktivitas mereka, memperbesar kontribusi signifikan terhadap target perusahaan, dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fungsi serta tanggung jawab spesifik mereka.

Penting sekali untuk menganalisis secara mendalam terkait pelatihan dan kompetensi kerja, sebab kedua aspek ini sangat mendasar dalam mengarahkan sumber daya manusia agar selaras dengan visi dan misi perusahaan. Kontribusi dari faktor-faktor ini dapat mempengaruhi produktivitas tinggi dan mendukung organisasi dalam mencapai objektifnya.

Berbagai penelitian ilmiah sebelumnya menuliskan bahwa secara konsisten menggaris bawahi pelatihan yang dirancang secara strategis tidak hanya berpotensi mengasah kemampuan teknis karyawan, melainkan juga secara substansial mampu menumbuhkan semangat dan keyakinan diri mereka dalam menuntaskan pekerjaan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan dan perusahaan bisa lebih berkembang dan dapat bersaing dari masa ke masa dengan memiliki tenaga kerja yang mempunyai pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis di PT Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, perusahaan memberikan pelatihan tidak sesuai dengan jenis dan tipe pekerjaan dan kurang efektif nya karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menjadikan pelatihan dan kompetensi kerja sebagai dua faktor krusial yang perlu diteliti lebih dalam, untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta untuk memberikan rekomendasi kebijakan manajemen SDM yang lebih tepat sasaran.

Berdasarkan survei kinerja karyawan PT Cahaya Persada yang hanya mencapai (70%) dari target yang ditetapkan perusahaan (100%) menunjukkan adanya masalah atau kesenjangan kinerja sebesar (30%). Kesenjangan ini dapat menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang belum optimal, terutama yang berkaitan dengan pelatihan dan kompetensi kerja karyawan.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan

No	Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan	Target	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Persentase	Keterangan
1	Kualitas	25	100%	18	7	72%	Baik
2	Kuantitas	25	100%	19	7	76%	Baik
3	Ketepatan Waktu	25	100%	17	9	68%	Cukup
4	Efektivitas	25	100%	19	6	76%	Baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat kinerja PT. Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan, kurang maksimal data diatas menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Data penilaian kinerja kualitas hanya mencapai persentase sebanyak 72, data pencapaian kuantitas hanya 76%, data pencapaian ketepatan waktu hanya 68%, dan data pencapaian efektivitas hanya 76%. Sesuai dengan data yang ada menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Cahaya Persada Multiarta hanya mampu mencapai 70% dari 100% yang diharapkan, hal tersebut di pengaruhi oleh kurang efektif nya perusahaan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber datanya. Metode yang diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dibangun suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Cahaya Persada Multiarta yang berjumlah 55 karyawan. Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

b. Sampel

Sampel menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota karyawan yang berjumlah 55 orang, ini relatif apabila karyawan berjumlah di bawah 100 orang. Menurut Arikunto dalam (Rabahav, 2023:106) bahwa bila sampel kurang dari 100 di ambil semua.

Tehnik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2024) berpendapat bahwa sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data Sekunder

Menurut (Ahmad, 2024:65) Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh oleh para peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Tehnik Analisis Data

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Analisis Regresi Linear Sederhana
- Analisis Regresi Linear Berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validas Berdasarkan Varibel Pelatihan (X1)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,617	0,265	Valid
	X1.2	0,560	0,265	Valid
	X1.3	0,589	0,265	Valid
	X1.4	0,492	0,265	Valid
	X1.5	0,570	0,265	Valid
	X1.6	0,710	0,265	Valid
	X1.7	0,671	0,265	Valid
	X1.8	0,593	0,265	Valid
	X1.9	0,678	0,265	Valid
	X1.10	0,332	0,265	Valid

Tabel menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (0,265). Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen survei yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang diperlukan untuk dijadikan sebagai sumber data utama dalam proses analisis penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validas Berdasarkan Varibel Kompetensi Kerja (X2)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	X2.1	0,680	0,265	Valid
	X2.2	0,716	0,265	Valid
	X2.3	0,694	0,265	Valid
	X2.4	0,598	0,265	Valid
	X2.5	0,735	0,265	Valid
	X2.6	0,713	0,265	Valid
	X2.7	0,739	0,265	Valid
	X2.8	0,678	0,265	Valid
	X2.9	0,740	0,265	Valid
	X2.10	0,768	0,265	Valid

Tabel menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (0,265). Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen survei yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang diperlukan untuk dijadikan sebagai sumber data utama dalam proses analisis penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validas Berdasarkan Varibel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,617	0,265	Valid
	Y1.2	0,560	0,265	Valid
	Y1.3	0,589	0,265	Valid
	Y1.4	0,492	0,265	Valid
	Y1.5	0,570	0,265	Valid
	Y1.6	0,710	0,265	Valid
	Y1.7	0,671	0,265	Valid
	Y1.8	0,593	0,265	Valid
	Y1.9	0,678	0,265	Valid
	Y1.10	0,332	0,265	Valid

Tabel menunjukkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,265). Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen survei yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang diperlukan untuk dijadikan sebagai sumber data utama dalam proses analisis penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Realibilitas Variabel Independent dan dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan (X1)	0,855	0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	0,60	Reliabel

Hasil analisis yang ditampilkan pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), kompetensi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel yang secara konsisten melebihi batas minimum 0,60.

2) Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.65081620
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.064
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200. Karena nilai ini $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi persyaratan untuk analisis selanjutnya.

b. Multikolinieritas

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.502	3.854		3.763	.000		
	Pelatihan	.382	.098	.408	3.877	.000	.988	1.012
	Kompetensi Kerja	.256	.057	.473	4.500	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam uji multikolinieritas, nilai tolerance untuk pelatihan dan kompetensi kerja tercatat $0,988 > 0,1$. Adapun nilai VIF kedua variabel tersebut adalah $1,012 < 10$. Dengan demikian, data ini mengonfirmasi bahwa model regresi dalam studi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.578	2.110		.274	.785
	Pelatihan	.040	.054	.103	.740	.463
	Kompetensi Kerja	.011	.031	.048	.344	.732

a. Dependent Variable: Abs RES

Nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,463 dan variabel kompetensi karyawan (X_2) sebesar 0,732, yang keduanya berada di atas ambang batas 0,05, sebagaimana disajikan dalam tabel sebelumnya.

d. Autokorelasi

Tabel 4. 6
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.410	2.92355	2.081

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,081, yang berada dalam rentang antara (1,550 - 2,460). Posisi nilai tersebut menunjukkan tidak adanya indikasi autokorelasi dalam model regresi yang dianalisis.

3) Uji Regresi
a. Regresi Sederhana

Tabel 4. 7
Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.759	4.087		5.324	.000
	Pelatihan	.430	.114	.460	3.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Nilai koefisien konstanta sebesar 21.759 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel pelatihan (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada titik 21.759
- b. Koefisien regresi untuk pelatihan (X1) sebesar 0,430 menunjukkan bahwa, dengan mempertahankan konstanta dan variabel kompetensi kerja (X2) tetap, setiap perubahan 1 unit pada pelatihan (X1) akan menghasilkan perubahan 0,430 poin pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18
Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.220	2.275		11.963	.000
	Kompetensi Kerja	.280	.063	.518	4.406	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Nilai koefisien konstanta sebesar 27,220 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel kompetensi kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada titik 27,220.
- b. Koefisien regresi untuk kompetensi kerja (X2) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa, dengan mempertahankan konstanta dan variabel pelatihan (X1) tetap, setiap perubahan 1 unit pada kompetensi kerja (X2) akan menghasilkan perubahan 0,280 poin pada kinerja karyawan (Y)

b. Regresi Berganda

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.502	3.854		3.763	.000
	Pelatihan	.382	.098	.408	3.877	.000
	Kompetensi Kerja	.256	.057	.473	4.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a. Nilai konstanta sebesar 14.502 pada model regresi ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan mencapai 14.502 poin ketika variabel Pelatihan (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) diasumsikan bernilai nol atau tidak berkontribusi dalam model. Besaran ini merepresentasikan tingkat dasar kinerja karyawan yang eksis secara independen dari pengaruh langsung kedua variabel prediktor tersebut.

- b. Nilai koefisien pelatihan (X1) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta dan variabel kompetensi kerja (X2) tidak berubah, setiap peningkatana 1 unit pada pelatihan (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382.

4) **Koefisien Korelasi**

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.657 ^a	.432	.410	2.92355	.432	19.795	2	52	.000

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

Korelasi yang teridentifikasi antara dimensi pelatihan dan kompetensi Kerja dengan kinerja karyawan tergolong substansial, sebuah fakta yang terbukti melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,657. Angka ini menempatkannya dalam kisaran (0,60 - 0,799), yang mana merujuk pada pedoman interpretasi di tabel sebelumnya, mengafirmasi eksistensi keterkaitan yang signifikan dan solid antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

5) **Koefisien Determinasi**

Tabel 4.26

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.410	2.92355

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

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi sebesar 0,435 menunjukkan bahwa kombinasi variabel Pelatihan dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama berkontribusi 43,5% terhadap Kinerja Karyawan.

6) **Pengujian Hipotesis**

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (t) Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.759	4.087		5.324	.000
	Pelatihan	.430	.114	.460	3.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa nilai t-hitung (3,766) jauh melampaui t-tabel (1,674). Selain itu, nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000 yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 semakin memperkuat validitas temuan tersebut.

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (t) Variabel Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.220	2.275		11.963	.000
	Kompetensi Kerja	.280	.063	.518	4.406	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan ini didasarkan pada perbandingan yang jelas, di mana nilai t-hitung terobservasi mencapai 4,406, secara signifikan melampaui nilai t-tabel yang hanya 1,674. Observasi lebih lanjut atas signifikansi pengaruh ini terlihat dari nilai p-value 0,000, yang secara tegas berada di bawah ambang batas signifikansi statistik 0,05.

Tabel 4.29
Hipotesis (Uji F) Variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.384	2	169.192	19.795	.000 ^b
	Residual	444.452	52	8.547		
	Total	782.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji statistik yang dilakukan memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk pelatihan sebesar 3,766 dan untuk kompetensi kerja (4,406) juga secara substansial melewati nilai t tabel sebesar 1,674, dengan p-value sebesar 0,000 yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, hasil uji F simultan memperkuat temuan tersebut dengan nilai Fhitung (19,795) yang jauh lebih tinggi dari Ftabel (3,180), serta p-value 0,000 yang konsisten di bawah 0,05. Berdasarkan keseluruhan data statistik ini, hipotesis (Ho3) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

4. Kesimpulan

Analisis dan uraian yang disajikan sebelumnya, bersama dengan temuan riset serta pembahasan yang menyeluruh, secara jelas mengungkapkan adanya keterkaitan mendasar antara implementasi program pelatihan, kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, dan kinerja karyawan di PT Cahaya Persada Multiarta, Tangerang Selatan. Keterkaitan signifikan ini dapat diuraikan sebagai berikut : 1. Ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan koefisien regresi positif 0,430. Penelitian ini semakin kuat setelah uji hipotesis: nilai t_{-hitung} sebesar 3,766 jauh melampaui t_{-tabel} 1,674, menegaskan penolakan hipotesis (H₀1) dan penerimaan hipotesis alternatif (Ha1). 2. Ditemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ dan koefisien regresi positif 0,280. Penelitian ini semakin diperkuat oleh hasil uji hipotesis, di mana nilai t_{-hitung} (4,406) secara signifikan melampaui ambang batas t_{-tabel} (1,674). Menegaskan penolakan hipotesis (H₀2), dan penerimaan hipotesis alternatif (Ha2). 3. Pengujian F simultan memperkuat penelitian ini dengan nilai F_{-hitung} 36,591 yang melebihi F_{-tabel} 3,180, serta nilai p $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian, hipotesis (H₀3) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha3) diterima, menegaskan bahwa kedua variabel pelatihan dan kompetensi kerja secara bersamaan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Referensi

- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi*. Malang: Anggota IKAPI.
- Ahmad. 2024. *BUKU AJA METODE PENELITIAN & PENULISAN HUKUM*. Kota Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Anshori, M. (2019:13). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Surabaya: Pusat Penerbitan Dan Percetakan UNAIR (AUP).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Herwina, Wiwin. 2021. *ANALISI MODEL MODEL PELATIHAN*. Kabupaten Madium: CV> Bayfa Cendakia Indonesia.
- Ismail, Iriani. 2024. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia.
- Julianda, N. (2024). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENSIK DI STMIK ROYAL KISARAN. *Journal Of Science And Social Research, Vol. 7 No. 3*, 910-915.
- Kusumastuti, S. Y. (2024:2). *METODE PENELITIAN KUANTITATI (Panduan Lengkap Penulisan Untuk Karya Ilmiah Terbaik)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- M.Makhrus , Ali, Dan Dkk. 2022. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian." *Education Journal Vol2(2)*: 2-3.
- Muhammad , Irfan Syahroni. 2023. "ANALISIS DATA KUANTITATIF." *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat Vol. 3 No. 3*: 4.
- Nugroho, Eko. 2018. *PRINSIP PRINSIP MENYUSUN KUESIONER*. Malang: UB Press.
- Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Octavianus, Pratama Sumardana, Dan Mia Putri Riana Ni Luh Komang. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI* 143-144.
- Onsard. 2020. "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA PERUSAHAAN." *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 8.
- Oscar, F. (2024:61). *METODE PENELITIAN*. Yogyakarta: Stiletto Book.
- Pratitis, M. P. (2025:33). *Buku Ajar METODOLOGI PENELITIAN*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Rabahav, P. (2023:106). *METODE PENELITIAN SOSIAL (Pedoman Praktis Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Surabaya: CV. Cipta Media Nusantara.
- Saputra, Dani Nur. 2022. *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Indonesia: CV. Frniks Muda Sejahtera.
- Setyowati, Diah Eko. 2019. *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, R. (2023:64). *METODELOGI PENELITIAN (Teori, Masalah, Dan Kebijakan)*. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wibowo. 2024. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Depok,Sleman-Jogjakarta: Karya Bakti Makmur.