

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*)

Anisa Anwar^[1], Nurlaela Eva Puji Lestari 2^[2]

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[1]
Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No. 98, Senen
Jakarta Pusat, Indonesia

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika^[2]
Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No. 98, Senen
Jakarta Pusat, Indonesia

Email : anisaanwar107@gmail.com^[1] , nurlaela.nep@bsi.ac.id^[2]

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang. Sampling data yang diperoleh melalui kuesioner diuji melalui uji kuantitas; yaitu validitas dan reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji f dan uji t . Dari hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja b_{1X1} : 0,112, variabel kompetensi b_{1X1} : 0,897. Hasil koefisien determinasi (R^2) menggunakan nilai adjusted r square sebesar 0,659, Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,9% sementara sisanya 34,1% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua unsur dari variabel pelatihan kerja dan variabel kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 35,861 > F_{tabel} 3,270$.

Keyword: Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence job training and competency has on employee performance at PT. Group Value Creation (Value Consult). The population in the study was all 37 employees. Data sampling obtained through questionnaires was tested through a quantity test; namely validity and reliability and hypothesis testing using multiple linear regression, determination test (R^2), f test and t test. The results of multiple linear regression show that employee performance is influenced by the job training variable b_{1X1} : 0.112, the competency variable b_{1X1} : 0.897. The results of the coefficient of determination (R^2) use an adjusted r square value of 0.659. This shows that the variables studied, job training variables (X_1) and competency variables (X_2) have an influence on employee performance (Y) by 65.9% while the remaining 34, 1% is influenced by variables not studied. From the results of the f test and t test calculations, it can be seen that all elements of the job training variable and competency variable together have a positive and significant effect on employee performance variables with a Sig value of $0.000 < 0.05$ and an F_{count} value of $35.861 > F_{table} 3.270$.

Keyword: Job Training, Competency, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu yang terlibat dalam sebuah operasional perusahaan maupun organisasi dimana SDM merupakan elemen penting bagi proses berdirinya hingga pelaksanaan program dari perusahaan dan organisasi tersebut. sumber daya manusia adalah sumber yang berkaitan dengan akal, perasanaan, kreatifitas hingga kompetensi di dalamnya.

Bagi suatu perusahaan sangat penting guna menciptakan SDM berkualitas dan unggul guna meningkatkan kinerja dan menjaga mutu dari operasional mereka. menurut Nawawi dalam penelitiannya menyebutkan bahwa proses pengelolaan SDM ini terkait proses pengembangan keterampilan khusus guna memperbaiki kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan (Maidarti, Azizah, Wibowo, Nuswandari, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni adanya kompetensi. Menurut Wibowo dalam Sefiismiati menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam pelaksanaan dan operasional suatu pekerjaan yang didasari pada adanya dukungan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (S. M. Ali, 2023). Sehingga tidak heran bahwa setiap organisasi maupun perusahaan sangatlah membutuhkan peranan SDM di dalamnya terutama bagi keberadaan kompetensi untuk menjaga nilai perusahaan dan memberikan pelayanan bagi suatu produk dan jasa tertentu.

Kinerja Karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas dalam pekerjaan mereka dengan tanggung jawab sesuai dengan hukum, aturan dan ketentuan yang ada (Chairil, 2021). Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dijalankan dari tugas setiap individu yang dibebankan dalam kerja mereka disertai dengan beberapa

keahlian, pengalaman, hingga periode tertentu didalamnya. Kinerja karyawan ini sangatlah memegang peran penting untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Pada penelitian ini akan melakukan proses analisis di salah satu perusahaan di wilayah Jakarta Selatan yaitu PT Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) menyediakan jasa pelatihan *in public* dan *in the house*.

Dalam menyongsong kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*)”**.

Adapun tujuan peneliti dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) signifikan secara parsial dalam kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi yang ada pada karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan kompetensi pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam kinerja karyawan.

Hipotesis yang penulis ajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Pelatihan tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

H_1 = Pelatihan pengaruh terhadap kinerja kawryawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

H_0 = Kompetensi tidak pengeruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

H_2 = Kompetesnsi pengaruh terhadap PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

H_0 = Pelatihan dan kompetensi tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

H_3 = Pelatihan dan Kompetensi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dimana sebuah proses penyelidikan terkait masalah sosial yang didasarkan pada pengujian teori dengan variabel tertentu yang dilakukan analisis secara statistik untuk

mengidentifikasi bagaimana generalisasi dari prediktif teori” (Ali Hariayati Pratiwi., 2022).

Sumber penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yakni berasal dari obsservasi langsung maupun kuesioner pada karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Data sekunder yaitu memperoleh data dengan menggunakan buku, jurnal, dan sebagainya. Teknik yang dilakukan penulis dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang bagian dari teknik *non-probability sampling*. Teknik sampel jenuh merupakan teknik pemilihan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini penulis memperoleh data dengan melakukan observasi secara langsung kepada objek yang akan diteliti, yaitu penulis memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Selain itu, penelitian menggunakan data sekunder dari jurnal, buku dan lain sebagainya. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis method*) secara parsial ataupun simultan. Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas, uji hipotesis yang terdiri atas uji parsial T dan uji simultan Fdisertai uji koefisien determinasi. Selain itu, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 25*.

“Populasi merupakan keompok atau objek penelitian dimana disesuaikan dengan kriteria penelitian” (Heryana, 2017). populasi ada penelitian ini adalah karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) yang berjumlah 37 orang.

“Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan diambil sebagai sumber data yang merepresentatifkan keseluruhan sampel atau populasi dari sebuah fenomena” (Asrulla, Risnita, Jailani, Jeka, Firdaus, 2023). Sampel yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penarikan sampel apabila bla jumlah populasi relatif kecil.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dari masing-masing jawaban memiliki bobot atau skor yaitu:

Tabel 3.1
Pengukuran Skala

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, deskripsi responden yaitu pendeskripsian berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan para responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang yang merupakan karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Deskripsi responden tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

1. Jenis Kelamin

Tabel 3.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	40,5	40,5	40,5
	Perempuan	22	59,5	59,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3.2 deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diatas, jenis kelamin diatas, bisa disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang, jumlah pekerja yang paling banyak diduduki oleh jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase 59,5%, dan jumlah yang sedikit diduduki oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang dengan presentase 40,5%.

2. Usia

Tabel 3.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, deskripsi responden berdasarkan usia diatas, dapat disimpulkan bahwa usia 20-25 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 32,4% ini merupakan usia responden yang paling banyak, usia 26-30 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 18,9%, usia 31-35 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 18,9%, usia 36-40 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 21,6%, usia 41-45 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 8,1%.

		Usia			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	12	32,4	32,4	32,4
	26-30	7	18,9	18,9	51,4
	31-35	7	18,9	18,9	70,3
	36-40	8	21,6	21,6	91,9
	41-45	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

36-40 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 21,6%

dan responden dengan usia 41-45 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 8,1%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	6	16,2	16,2	16,2
	D1-D3	6	16,2	16,2	32,4
	S1	24	64,9	64,9	97,3
	S2	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan 3.4 diatas, tabel deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 24 orang dengan presentase 64,9%. Sedangkan jumlah tingkat pendidikan yang paling sedikit dengan tingkat pendidikan S2 dengan jumlah 1 orang dengan presentase 2,7%.

3.2 Uji Validitas

“Uji validitas merupakan uji untuk menganalisis instrumen alat ukur penelitian untuk mengukur apa yang diukur” (Sanaky, 2021). Uji validitas ditunjukkan untuk menganalisis ketepatan item-item instrumen angket atau kuesioner serta mengukur valid atau tidaknya suatu variabel yang digunakan untuk penelitian ini. Keseluruhan pernyataan pada tiap variabel memiliki status yang valid berarti setiap pernyataan sah untuk digunakan didalam instrumen penelitian ini.

1. Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 3.5
Uji Validitas Pelatihan Kerja

item	r Hitung	r tabel (n=0,05)	Keterangan
XI.1	0,824	0,316	Valid
XI.2	0,933	0,316	Valid
XI.3	0,845	0,316	Valid
XI.4	0,754	0,316	Valid
XI.5	0,865	0,316	Valid
XI.6	0,762	0,316	Valid
XI.7	0,858	0,316	Valid
XI.8	0,622	0,316	Valid
XI.9	0,756	0,316	Valid
XI.10	0,759	0,316	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Pada tabel 3.5 pengujian validitas terhadap variabel X1 (pelatihan kerja) diatas, menggunakan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,316) serta dengan taraf signifikan 0,05. Maka dari itu keseluruhan item pada variabel X1 dalam penelitian ini dapat digunakan didalam penelitian selanjutnya.

2. Kompetensi (X2)

Tabel 3.6
Uji Validitas Kompetensi

item	r Hitung	r tabel (n= 0,05)	Keterangan
X2.1	0,695	0,316	Valid
X2.2	0,595	0,316	Valid
X2.3	0,680	0,316	Valid
X2.4	0,684	0,316	Valid
X2.5	0,811	0,316	Valid
X2.6	0,769	0,316	Valid
X2.7	0,759	0,316	Valid
X2.8	0,724	0,316	Valid
X2.9	0,773	0,316	Valid
X2.10	0,802	0,316	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Pada tabel 3.6 diatas, keseluruhan item pernyataan variabel X2 dapat dikatakan valid menggunakan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,316) serta dengan taraf signifikan 0,05. Maka dari itu keseluruhan item pada variabel X2 dalam penelitian ini dapat digunakan didalam penelitian selanjutnya.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 3.7
Uji Valisitas Kinerja Karyawan

item	r Hitung	r tabel (n= 0,05)	Keterangan
Y.1	0,738	0,316	Valid
Y.2	0,745	0,316	Valid
Y.3	0,781	0,316	Valid
Y.4	0,805	0,316	Valid
Y.5	0,917	0,316	Valid
Y.6	0,737	0,316	Valid
Y.7	0,825	0,316	Valid
Y.8	0,750	0,316	Valid
Y.9	0,776	0,316	Valid
Y.10	0,782	0,316	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Pada tabel 3.7 diatas, bahwa ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,316) serta dengan taraf signifikan 0,05. Maka dari itu keseluruhan item pada variabel Y

dalam penelitian ini dapat digunakan didalam penelitian selanjutnya.

3.3 Uji Reliabilitas

”Reliabilitas dilakukan untuk menganalisis kuesioner dari indikator yang digunakan dan dikonstruksikan dalam penelitian”Ghozali dalam (Sanaky, 2021).

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,935	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,901	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,93	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Nilai reliabilitas pada gambar tabel IV.7 diatas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas pada masing-masing item variabel didalam penelitian ini sudah memadai, karena nilai yang dihasilkan *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel didalam penelitian ini menunjukkan valid atau reliabel.

3.4 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini variabel independen (X) adalah pelatihan kerja (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan untuk variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Maka bentuk regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$$

Tabel 3.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1,617	5,383		-,300	,766
Pelatihan Kerja	,112	,175	,105	,638	,528
Kompetensi	,897	,201	,736	4,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$-1,617 + 0,112 + 0,897$$

- a. Nilai konstanta (α) sebesar -1,617 dengan parameter negatif.
- b. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja bernilai positif senilai 0,112 dengan demikian setiap penambahan variabel pelatihan kerja sebesar satu

satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan pada PT. Kreasi Grup (*Value Consult*) sebesar 0,112.

- c. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif senilai 0,897 dengan demikian setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan pada PT. Kreasi Grup (*Value Consult*) sebesar 0,897.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Sugiyono berpendapat bahwa “Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen” (Pratiwi & Lubis, 2021). rumus yang ditemukan oleh Sugiyono adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

**Tabel 3.10
Uji T (Parsial)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1,617	5,383		-,300	,766
Pelatihan Kerja	,112	,175	,105	,638	,528
Kompetensi	,897	,201	,736	4,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, diketahui variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,638 < 2,032 t_{tabel} , serta untuk nilai signifikan yaitu 0,528 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel pelatihan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas, diketahui variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,446 > 2,032 t_{tabel} , dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Serta nilai yang diperoleh pun bernilai positif. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Pengambilan keputusan dapat diketahui dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Untuk menentukan besar nilai F_{tabel} , penelitian ini menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = (K ; n - K)$$

**Tabel 3.11
Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	568,686	2	284,343	35,861	,000 ^b
Residual	269,584	34	7,929		
Total	838,270	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel anova diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} atau 35,861 > 3,270 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai yang diperoleh pun bernilai positif. Dengan demikian disimpulkan hasil dari penelitian H_0 ditolak dan H_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono berpendapat bahwa “Analisis determinasi merupakan uji untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial” (Pratiwi & Lubis, 2021). Rumus untuk mencari koefisien determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%.$$

Tabel 3.12

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,678	,659	2,81584

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2024)

Berdasarkan pada gambar tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* 659 atau 65,9% dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan kerja (X1) dan kompetensi (X2) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan (Y)) sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya (100% - 65,9% = 34,1%) dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Responden didalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value*

Consult). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan diatas sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} 0,638 lebih kecil dari t_{tabel} (2,032) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,528 lebih besar dari 0,05.
2. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,446 lebih besar dari T_{tabel} 2,032, dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Pelatihan kerja (X1) dan kompetensi (X2) simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*). Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} atau $35,861 > 3,270$ dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti memiliki saran yang dapat diajukan, antara lain:

1. Disarankan untuk untuk peneliti selanjutnya menggunakan waktu yang ada untuk melukan penelitian secara baik dan efisien.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya mengambil jumlah sampel lebih banyak. Bertujuan agar keakuratan data lebih jelas dan lebih baik dalam suatu penelitian yang akan dilakukan.
3. Diharapkan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) lebih memerhatikan tentang pelatihan kerja agar lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya.
4. Diharapkan PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) agar lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan agar lebih meningkatkan kinerja pada para karyawan.
5. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT. Kreasi Nilai Grup (*Value Consult*) agar lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934–948.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Chairil, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. *Jurnal Universitas Muhamadiyah Palopo*, 2(2), 112–123.
- Heryana, A. (2017). Populasi dan Sampel. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3), 27–41. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i3.83>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>