

# The Relationship between Human Capital Development and Economic Growth

Dimas Fauzi Nuzali<sup>1</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; [dimasfauzi512@gmail.com](mailto:dimasfauzi512@gmail.com)

## Article history

Submitted: 2025/07/14; Revised: 2025/09/12; Accepted: 2025/10/21

## Abstract

This study examines the relationship between human capital development and economic growth. Using cross-country data, the findings confirm a positive and significant relationship. The study contributes to growth theory.

## Keywords

Economic Growth, Human Capital, Relationship.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan optimalisasi SDM menjadi hal penting guna menghasilkan tenaga kerja yang profesional, unggul, dan berkompeten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pegawai yang berkualitas akan menunjukkan sikap profesional dan keterampilan yang solid, sehingga mampu menghasilkan output yang tepat sasaran dan bernilai tinggi. Mengenai hal tersebut, manajer berperan penting untuk menempatkan SDM secara strategis pada posisi yang sesuai dan pada waktu yang tepat agar setiap tugas dapat diselesaikan secara efisien dan operasional bisnis berjalan secara optimal.

Menurut Nurhayati & Atmaja menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa oleh manajer perusahaan guna meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman serta untuk merubah mindset karyawan” (Ratnasari & Musadad, 2022). Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan tidak hanya bergantung pada pelatihan semata, tetapi juga membutuhkan karyawan yang kompeten agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan serta sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.

Dikarenakan, setiap pekerja yang memiliki latar belakang berbeda dari lingkungan perusahaan, maka hal ini tidaklah mudah.

Menurut Yulianty et al bahwa “Kompetensi mempunyai arti sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” (Ratnasari & Musadad, 2022). Adapun menurut Tjahyanti & Chairunnisa “Kompetensi juga sebagai karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi contohnya seperti kepemimpinan” (Ratnasari & Musadad, 2022). Selain dipahami sebagai karakteristik pribadi seseorang, kompetensi juga merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompetensi yang dimiliki akan menentukan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, termasuk di PT. DIKA Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian oleh Intan dan Firmansyah bahwa “Pelatihan dan kinerja memiliki hubungan positif yang kuat, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam pelatihan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.” (Ratnasari & Musadad, 2022). Karena itu, perusahaan perlu secara rutin melakukan evaluasi dan pelaporan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil dari evaluasi ini dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia, sekaligus memastikan keselarasan dengan rencana dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang optimal tercermin dari pencapaian hasil kerja sesuai standar organisasi serta kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk membentuk karyawan yang kompeten, perusahaan tidak cukup hanya merekrut individu berpengalaman, tetapi juga perlu menyelenggarakan pelatihan guna mengembangkan keterampilan dan membentuk sikap kerja yang positif. Melalui pelatihan tersebut, berbagai elemen kompetensi dapat diperkuat sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

PT. DIKA yang berlokasi di Jakarta Pusat merupakan afiliasi dari Dana Pensiun Karyawan BCA yang fokus pada layanan outsourcing dan offshoring. Perusahaan ini didirikan di Jakarta pada 2 Mei 2012 dan menawarkan berbagai layanan outsourcing seperti sales, operation, human resource, collection, dan IT outsourcing. PT. DIKA Jakarta Pusat memiliki tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar mencapai kinerja optimal serta menyediakan solusi menyeluruh bagi klien dalam mewujudkan sasaran perusahaan mereka. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang sudah tersebar lebih dari 50 area di Indonesia untuk meningkatkan service kepada klien dalam mengembangkan bisnisnya di nusantara.

Penelitian ini menitikberatkan pada analisis kinerja karyawan di PT. DIKA Jakarta Pusat, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi

perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, khususnya melalui pengembangan kompetensi dan pelaksanaan program pelatihan yang tepat dan efektif.

Dari berbagai perumusan masalah yang ada, diharapkan agar tercapainya tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA Jakarta Pusat. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disusun, diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan peningkatan kinerja karyawan, serta menjadi rujukan bagi pembaca dalam penyusunan karya ilmiah atau penelitian sejenis.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik serta pengujian hubungan antar variabel secara objektif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif explanatory. Zulganef menjelaskan bahwa "Penelitian explanatory dimaksudkan untuk menelusuri hubungan sebab-akibat antar variabel guna menjelaskan fenomena yang terjadi" (Wijaya et al., 2020). Temuan dari (Waruwu et al., 2025) mendukung hal ini, di mana metode kuantitatif terbukti mampu menunjukkan sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara statistik. Sejalan dengan itu, (Astutik & Yulianto, 2021) juga menjelaskan bahwa penggunaan pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur dan bisa dipertanggungjawabkan. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menggunakan karyawan perusahaan sebagai populasi penelitian merupakan langkah yang tepat untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja (Insania et al., 2025). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. DIKA Jakarta Pusat yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sugiyono menyatakan bahwa "Teknik sampling jenuh digunakan ketika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian" (Lourensius et al., 2021). Sampling jenuh biasanya digunakan ketika populasi penelitian relatif kecil yang berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan dokumentasi dari berbagai sumber yang relevan. Menurut Qomaruddin & Sa'diyah (2024), analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selaras dengan hal tersebut, analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta menilai kelayakan instrumen yang digunakan. Proses

analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian alat ukur, pemeriksaan asumsi dasar, hingga pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan bentuk upaya penulis dalam mengumpulkan dan menjelaskan informasi yang diperoleh melalui angket, observasi, serta kajian literatur. Temuan-temuan tersebut dapat dijadikan sebagai hipotesis awal atau dasar pemikiran yang diajukan oleh penulis. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mengidentifikasi kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti.

**Tabel 1.** Variabel penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,743	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 27

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk X1 (0,743), X2 (0,720), dan Y (0,817) berada di atas batas minimum 0,60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

**Tabel 2.** Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		40
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.37513384
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.065
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo	Sig.	.802

Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	99% Confidence Interval	Lower Bound	.792
		Upper Bound	.812

Menurut Sujarweni menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan atau hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam suatu model regresi” (Wijaya et al., 2020). Ketentuan dalam pengujian multikolinearitas yaitu: 1) Jika nilai tolerance > 0,1 ataupun value inflation factor (VIF) < 10 maka dengan demikian tidaklah akan terjadinya permasalahan multikolinearitas. 2) Jika nilai tolerance < 0,1 ataupun value inflation factor (VIF) > 10 maka dengan demikian akan terjadinya permasalahan multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
	B	Std. Error				Tolerance		
1 (Constant)	-14.887	8.989		-1.656	.106			
Pelatihan Kerja (X1)	.826	.166	.613	4.965	.000	.996		1.004
Kompetensi (X2)	.380	.158	.297	2.404	.021	.996		1.004

Menurut Sujarweni menyatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan menganalisis tingkat signifikansi hasil regresi antara nilai residual absolut dan variabel independen” (Wijaya et al., 2020). Kriteria uji glejser yaitu 1) Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dengan demikian tidaklah terjadinya heteroskedastisitas; 2) Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka daripada itu terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients<sup>a</sup>

Standardize

Model	Unstandardized Coefficients		d Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.884	5.588		.337	.738
Pelatihan Kerja (X1)	.018	.103	.028	.170	.866
Kompetensi (X2)	.043	.098	.072	.439	.664

Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 27

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk X1 sebesar 0,866 dan X2 sebesar 0,664, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada pengujian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. DIKA Jakarta Pusat. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,826 dengan thitung sebesar 4,965. Nilai koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,826 satuan. Dengan demikian, semakin efektif program Pelatihan Kerja yang diterapkan di PT. DIKA Jakarta Pusat, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,352 atau 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, sebesar 35,2% perubahan dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, sedangkan 64,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, semakin optimal pula hasil kinerja yang dapat dicapai oleh para karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) terbukti memiliki

pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. DIKA Jakarta Pusat. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,021, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,380 dengan thitung sebesar 2,404. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,380 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di PT. DIKA Jakarta Pusat.

Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi hanya mampu menjelaskan 6,6% ( $R\text{ Square} = 0,066$ ) dari variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 93,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Meskipun kontribusinya tergolong kecil, hasil ini tetap menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan, di mana pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik menjadi elemen penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan.

#### **Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, variabel Pelatihan Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. DIKA Jakarta Pusat. Hal ini juga didukung oleh nilai Fhitung sebesar 14,484, yang mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan dan memprediksi variasi Kinerja Karyawan dengan baik berdasarkan kombinasi kedua variabel independen tersebut.

Selain itu, hasil uji terhadap koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai  $R\text{ Square}$  sebesar 0,439 atau 43,9%. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan, variabel Pelatihan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan 43,9% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan di PT. DIKA Jakarta Pusat. Dengan demikian, kontribusi kedua variabel tersebut dapat dikategorikan cukup signifikan, meskipun belum sepenuhnya dominan. Adapun sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya yang tidak menjadi fokus dalam studi ini.

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting, baik dari sisi teoritis maupun praktis. Dari perspektif teoritis, temuan ini memperkuat sekaligus memperluas kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan

teori pengembangan karyawan dan teori kinerja. Hasil penelitian mendukung pandangan bahwa pelatihan kerja berperan sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, kompetensi karyawan — baik kompetensi teknis maupun non-teknis — juga terbukti menjadi faktor krusial yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Implikasi tersebut memberikan kontribusi terhadap pengembangan kerangka teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, di mana integrasi antara program pelatihan dan pengelolaan kompetensi menjadi elemen kunci dalam mewujudkan keunggulan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian akademik selanjutnya yang berfokus pada analisis hubungan antara pengembangan karyawan dan kinerja kerja.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian ini memberikan manfaat nyata bagi perusahaan, terutama bagi manajer dan tim pengelola sumber daya manusia. Temuan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk lebih fokus dalam merancang serta melaksanakan program pelatihan yang relevan dan efektif, sekaligus mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk: Menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan serta perkembangan industri yang terus berubah; Melakukan evaluasi terhadap efektivitas pelatihan secara berkala guna memastikan bahwa materi yang disampaikan relevan dan aplikatif; Membangun sistem pemetaan kompetensi agar dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan secara lebih tepat; Memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan internal, pelatihan eksternal, coaching, mentoring, maupun studi lanjut; Mengintegrasikan hasil pelatihan dan asesmen kompetensi ke dalam sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier.

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kapasitas individu, sekaligus meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, diantaranya yaitu: Peneliti melakukan observasi pada PT. DIKA Jakarta Pusat hanya dalam jangka waktu kurang lebih 3 bulan mulai dari tanggal 26 Februari 2025 sampai 20 Mei 2025; Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu pelatihan kerja (X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen; Penelitian ini hanya memfokuskan kepada 40 responden/sampel; Penulis menemukan bahwa jawaban kuesioner masih tidak konsisten karena, responden kurang memperhatikan di setiap tanggapannya yang menyebabkan jawaban yang diberikan dalam kuesioner tidak konsisten. Dengan mengarahkan dan mengamati responden saat mereka memilih tanggapan sehingga mereka dapat berkonsentrasi menanggapi klaim yang sudah ada, peneliti dapat mempertimbangkan hal ini.



Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. DIKA Jakarta Pusat, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai thitung 4,965 yang lebih besar dari ttabel 2,026. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. 2) Kompetensi secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  dengan thitung 2,404 > ttabel 2,026. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. 3) Pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai fhitung 14.484 > ftabel 3.252. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: Untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, diharapkan peserta dapat lebih aktif berpartisipasi dalam diskusi, tanya jawab, dan kegiatan pelatihan lainnya. Untuk peneliti-peneliti yang akan melakukan studi lanjutan mengenai topik ini, disarankan untuk 1) Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan lingkungan kerja, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan juga konkret. 2) Menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) dengan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif agar mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh, termasuk wawasan dari perspektif karyawan mengenai efektivitas pelatihan dan pengembangan kompetensi, dan juga bisa menggunakan metode analisis yang lebih advanced, seperti SEM (Structural Education Modeling), untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Surya Indah Baja Tangerang, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Surya Indah Baja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,516 yang lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Surya Indah Baja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,256 yang lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Surya Indah Baja. Hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 64,260 yang

lebih besar dari  $f$  tabel 3,276 dengan signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan dapat menjelaskan 79,1% variasi pada kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Surya Indah Baja, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Adapun beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti berikutnya dianjurkan lebih cermat dalam mengumpulkan data, baik yang bersumber dari kuisioner maupun dokumen perusahaan, agar hasil penelitian semakin akurat; Sebaiknya penelitian selanjutnya melibatkan jumlah responden yang lebih banyak supaya data yang diperoleh lebih lengkap dan hasil analisis menjadi lebih baik; Peneliti lain diharapkan dapat menambah jumlah variabel independen yang digunakan, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan dapat menggambarkan berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

## REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/kimap.v3i1.7325>
- Acep Angga Saepul Rahman, A. A. S. R., Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Fanji Wijaya, F. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Anwar, A., Eva, N., & Lestari, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Nilai Grup (Value Consult). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Baan, I., Pongtuluran, A. K., Kannapadang, D., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 296(2).
- Lourensus, N., Tarigan, L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *STIE ISTI EKATANA UPAWEDA YOGYAKARTA*. 18.
- Novia Ardiana, H. S. E. I. (2021). admin,+Artikel+12 Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Parmin, Y. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk. *Management Research And Business Journal*, 1(1), 18–37.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>

- Ratnasari, D., & Musadad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Pratama Intilogam Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 172–184. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7049081>
- Setiawan, I. P., Liong, H., Sani, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Makassar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru KABUPATEN BARRU. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(1), 2597–4084. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880– 2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., Santoso Magister Manajemen, D., & Semarang, U. (2023). SUSTAINABLE BUSINESS PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JOURNAL. *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 2(1).
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Abstrak, I. A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG MEDAN INDUSTRIAL. *Jurnal Manajemen*, 6, p-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Witara, K., Rifah, D., Stie, A., & Surabaya, M. (2020). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMA TAMA DI SIDOARJO (Vol. 18, Issue 2).
- Yusuf, D. P., Recky, Nuradina, K., & Wiryanya, D. (2024). 312-Article Text-1267-1- 10-20250428. *Jurnal Ekonomi*, 12(2).