

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PT SATU KELAS ADHYAPANA NUSANTARA

Larasati Dwi Lestari¹, Viani Naufalia, S.Pd., M.M²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : Larasatidwilestary14@gmail.com¹, Viani.vnf@bsi.ac.id²

ABSTRAK

Peningkatan kompetensi karyawan sangat penting di era persaingan bisnis modern, mendorong organisasi untuk terus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menyelidiki dampak pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kompetensi karyawan di PT. Satu Kelas Adhyapana Nusantara. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, data dikumpulkan dari 68 responden melalui kuesioner yang telah divalidasi. Analisis data melibatkan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, serta analisis regresi parsial dan berganda. Pengujian hipotesis t dan F dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasilnya menunjukkan hubungan kuat dan pengaruh signifikan antara pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kompetensi karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung 69,673 (lebih besar dari F-tabel 3,14) dan R^2 sebesar 0,682 (68%), yang berarti 68% variasi kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, menegaskan adanya pengaruh signifikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kompetensi karyawan di PT. Satu Kelas Adhyapana Nusantara.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan

ABSTRACT

Enhancing employee competence is crucial in the modern competitive business era, prompting organizations to continuously invest in human resource development. In this context, this research aims to investigate the impact of training and work environment on employee competence at PT. Satu Kelas Adhyapana Nusantara. Using a quantitative methodology, data was collected from 68 respondents through validated questionnaires. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, as well as partial and multiple regression analysis. Hypothesis testing (t-test and F-test) was conducted with the aid of statistical software. The results show a strong relationship and a significant simultaneous influence of both training and work environment on employee competence. This is evidenced by an F-count of 69.673 (greater than the F-table of 3.14) and an R^2 of 0.682 (68%), meaning 68% of the variation in employee competence can be explained by these two factors. Thus, the alternative hypothesis (H_a) is accepted, confirming the significant impact of

Article History

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

training and work environment on employee competence at PT. Satu Kelas Adhyapana Nusantara.
Keywords: *Training, Work Environment, Employee Competence*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas strategis dalam pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks dinamika bisnis modern yang kompetitif, MSDM tidak hanya terbatas pada fungsi rekrutmen dan pelatihan konvensional, tetapi telah berkembang menjadi pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kapabilitas karyawan secara menyeluruh (Noe et al., 2023). Penelitian ini berfokus pada analisis dua faktor kunci pengembangan kompetensi yaitu kualitas pelatihan dan lingkungan kerja, dengan tujuan menganalisis pengaruh parsial kualitas program pelatihan dan kontribusi lingkungan kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan, serta mengeksplorasi efek sinergis antara kedua faktor tersebut di PT Satu Kelas Adhyapana Nusantara.

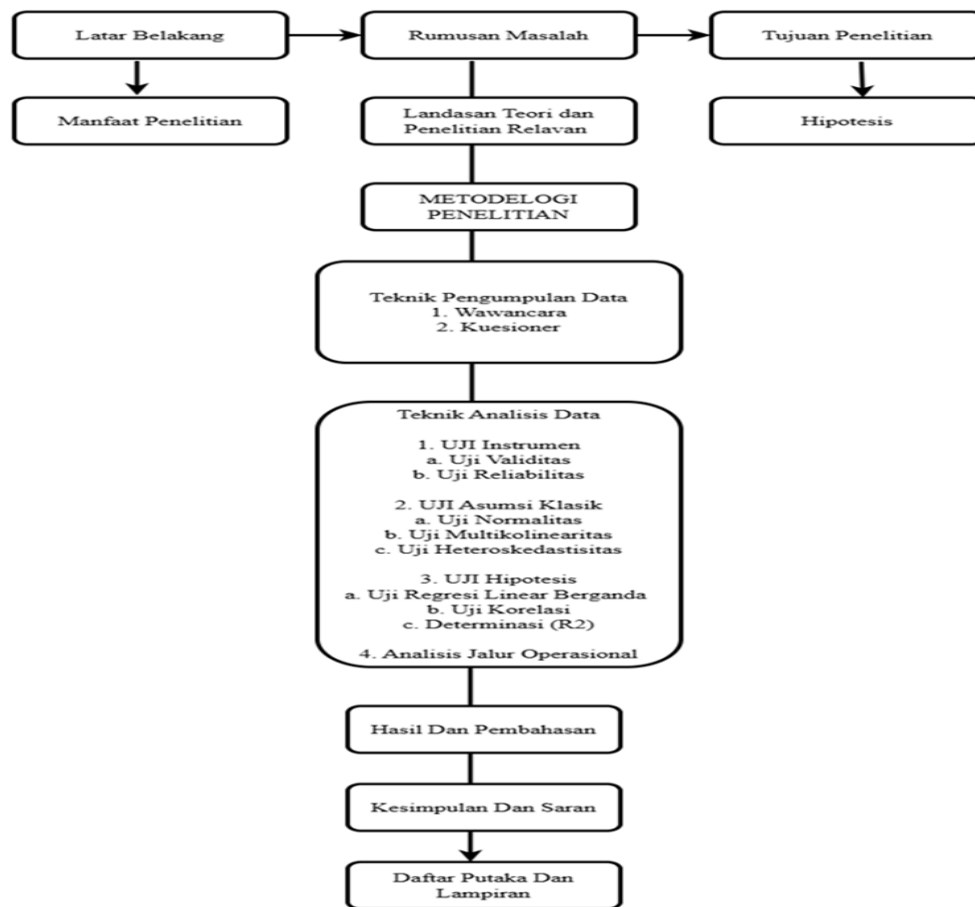
Kompetensi karyawan sebagai integrasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap profesional (attitude) telah menjadi fondasi utama daya saing organisasi di era transformasi digital. Penelitian terkini oleh Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi menghasilkan efek ganda berupa peningkatan adaptability terhadap disrupsi teknologi dan perbaikan berkelanjutan dalam produktivitas organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan berkualitas berperan sebagai mekanisme formal pengembangan kompetensi melalui pendekatan terstruktur seperti experiential learning dan digital-based training (Zhang et al., 2022). Namun, efektivitas berbagai modalitas pelatihan masih menimbulkan pertanyaan kritis, khususnya pada pengembangan kompetensi non-teknis seperti problem solving dan leadership (Putra et al., 2022).

Lingkungan kerja sebagai faktor kontekstual menunjukkan peran komplementer yang signifikan dalam ekosistem pengembangan kompetensi. Temuan Zhang et al. (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik (ergonomis), sosial (kolaboratif), dan psikologis (aman secara psikis) menciptakan conditions yang kondusif bagi pembelajaran informal dan penerapan pengetahuan. Namun, literatur existing masih menunjukkan fragmentasi penelitian dengan berbagai keterbatasan, terutama dalam (1) pemisahan analisis dampak lingkungan fisik versus sosial-psikologis, (2) pengabaian interaksi antara faktor formal (kebijakan) dan informal (budaya organisasi), serta (3) kurangnya pertimbangan terhadap peran variabel moderator seperti karakteristik individu (Yuliana et al., 2023).

Berdasarkan identifikasi gap penelitian di atas, studi ini secara khusus dirancang untuk: (1) memvalidasi model pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja dalam konteks spesifik sektor jasa pendidikan yang masih minim penelitian, (2) mengeksplorasi dampak diferensial berbagai jenis pelatihan (teknis vs non-teknis) terhadap dimensi kompetensi tertentu, dan (3) menyajikan analisis komprehensif tentang interaksi multidimensi lingkungan kerja dalam membentuk kompetensi karyawan. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi ganda berupa pengayaan literatur teoretis dalam bidang manajemen SDM sekaligus manfaat praktis bagi pengambilan keputusan strategis dalam merancang program pengembangan karyawan berbasis bukti (evidence-based HR), khususnya dalam hal optimalisasi desain pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pembelajaran organisasi. Stakeholders yang dapat memanfaatkan hasil penelitian mencakup manajemen perusahaan sebagai dasar kebijakan pengembangan SDM, praktisi HRD dalam menyusun strategi pelatihan, lembaga pendidikan dan pelatihan dalam menyempurnakan kurikulum, serta peneliti bidang SDM sebagai referensi untuk studi lanjutan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian



Gambar I Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang kokoh, didasarkan pada filosofi positivisme sebagaimana ditegaskan oleh (Sugiyono 2020: 16). Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya untuk menguji hipotesis secara objektif dan sistematis, menganalisis hubungan kausal antara variabel. Fokus utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kompetensi Karyawan (Y) di PT Satu Kelas Adhyapana Nusantara. Pendekatan kuantitatif secara inheren mengutamakan penggunaan alat analisis statistik seperti validitas, reliabilitas, korelasi, dan regresi, untuk mengevaluasi secara presisi hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil dari pendekatan ini diharapkan memiliki karakteristik spesifik, jelas, rinci, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, menjamin kredibilitas temuan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini, sesuai definisi (Sugiyono et al. 2021) dan (Nazir et al. 2020) sebagai keseluruhan individu dengan karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian, adalah seluruh 82 pegawai PT Satu Kelas Adhyapana Nusantara. Mengingat ukuran populasi yang relatif dapat dijangkau, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh (sensus). Hal ini berarti seluruh 82 karyawan dijadikan sampel penelitian. Meskipun perhitungan rumus Slovin disebutkan (yang menghasilkan 68 sampel pada tingkat kesalahan 5%), keputusan untuk menggunakan sensus menegaskan komitmen peneliti untuk mendapatkan data dari setiap anggota populasi, sehingga hasil analisis dapat merepresentasikan kondisi populasi secara utuh tanpa perlu inferensi dari sampel.

Tabel 1 Instrumen Kisi Kisi

No	Variabel Independen	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala	No Butir	Jumlah Butir
1	Pelatihan (X1)	Menurut Siagian, pelatih kerja secara operasional adalah proses pembelajar yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan meningkat kompetensi dan kemamp kerja sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi. Bentuk pelati kerja dapat berupa pelati teknis, workshop, semina coaching, atau program pengembangan lainnya y memberikan nilai tambah secara keterampilan mau memotivasi (Siagian 2021)	1.Jenis Pelatihan 2.Materi Pelatihan 3.Tujuan Pelatihan 4.Kualifikasi Pelatih (Instruktur)	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8	2 2 2 2
2	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Siagian (2023), lingkungan kerja secara operasional merupakan keadaan fisik dan nonfisik di lokasi kerja yang berpengaruh kenyamanan, semangat, dan efisiensi pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Suasana kerja yang baik meliputi faktor-faktor yang mendukung karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk bekerja dengan optimal dan merasakan kepuasan dari lingkungan kerja yang ada. (Siagian, n.d.)	1.Suasana Kerja 2.Hubungan dengan rekan kerja 3.Fasilitas Kerja	Likert	9,10,11, 12,13,14 15,16,17,18,	3 3 4
3		Siagian menyatakan bahwa kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan suatu tugas atau peran tertentu. Ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pengembangan kemampuan dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga	1.Pengetahuan (Knowland) 2.Pemahaman (Understanding) 3.Kemampuan/Keterampilan (Skill) 4.Nilai (Value) 5.Sikap (Attitude) 6.Pengalaman	Likert	19,20 21 22 23 24 25	2 1 1 1 1 1

No	Variabel Independen	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala	No Butir	Jumlah Butir
		berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan artikel penelitian (Sormin,n.d.)2024	7.Karakteristik Kepribadian 8.Motivasi		26 27,28	1 2

Untuk menjamin akurasi pengukuran dan konsistensi pemahaman konsep, definisi operasional variabel dirumuskan secara cermat. Konsep ini krusial menurut (Sukmadinata et al. 2022) dan (Rifkhan et al. 2023) karena memungkinkan peneliti mengurangi kesalahan dan memastikan setiap pihak memiliki pengertian yang seragam mengenai variabel yang diukur.

Teknik Penulisan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi metode yang saling melengkapi:

1. Observasi: Digunakan untuk memperoleh pemahaman kontekstual dan data objektif mengenai kondisi nyata di lapangan, seperti lingkungan kerja dan interaksi karyawan. Moleong et al. (2021) menekankan kemampuan observasi untuk mencatat perilaku atau kejadian yang relevan dengan fokus penelitian.
2. Kuesioner: Merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif. Dengan menggunakan skala Likert, kuesioner dirancang untuk mengukur pandangan, sikap, atau pendapat responden terkait variabel penelitian, sesuai dengan praktik yang sering dipakai menurut Darmilus dan rekan-rekannya (2025). Pembuatan kuesioner yang cermat memastikan kemudahan pengisian dan perolehan informasi yang bermakna.
3. Wawancara: Dilaksanakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan nuansa kualitatif dari responden. Teknik ini cocok untuk memahami isu-isu awal atau mendapatkan perspektif personal yang tidak selalu tertangkap melalui kuesioner.

Keseluruhan tahapan dan metode yang dipilih dalam penelitian ini menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip penelitian kuantitatif yang ketat, memastikan bahwa data yang terkumpul valid dan reliabel, serta analisis yang dilakukan mampu memberikan kesimpulan yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai dampak pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kompetensi karyawan.

Penulis mengirimkan kuesioner kepada karyawan PT Satu Kelas Adhyapana Nusantara menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima kemungkinan jawaban, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Keterangan Kuesioner

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Wahyudin et al.,2022)

Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data dari responden, tahap selanjutnya adalah menganalisis informasi tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, metode analisis data bergantung pada pendekatan statistik yang diterapkan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas: Tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat dipercaya. Proses ini dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r dalam tabel pada tingkat signifikansi 5% menggunakan koefisien korelasi

Pearson (Sukma & Rahmawati et al., 2023). Uji Reliabilitas: Digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai ukuran variabel konstruk. Reliabilitas ditentukan oleh nilai Cronbach's Alpha, yang dianggap reliabel jika lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas: Dilakukan untuk memastikan data mengikuti distribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk pengujian ini (Budi & Sari et al., 2023).
2. Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan analisis scatterplot untuk mengecek pola distribusi data. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, heteroskedastisitas tidak terjadi; jika kurang dari 0,05, heteroskedastisitas terjadi.
3. Uji Multikolinearitas: Dilakukan dengan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan akurasi hasil perhitungan. Jika nilai VIF lebih besar dari 0,10, tidak ada masalah multikolinearitas (Sari et al., 2022).

Uji Hipotesis

- Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) menggunakan SPSS versi 27.0.
- Uji T (Parsial): Menilai pengaruh setiap variabel independen pada variabel dependen. Hipotesis nol (H0) ditolak jika nilai $P < 0,05$.
- Uji Simultan (Uji F): Menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Model dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini mengevaluasi seberapa baik model menjelaskan variasi pada variabel dependen menggunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan model yang efektif dalam menjelaskan variasi data (Noor & Nursidiq et al., 2024). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dengan demikian, analisis ini memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antar variabel dan keandalan model yang digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Penentuan Nilai r Tabel

Untuk menguji validitas, derajat kebebasan (df) dihitung terlebih dahulu menggunakan rumus $df = n - 2$. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 68, maka $df = 68 - 2 = 66$.

Selanjutnya, dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 (uji dua arah) dan $df = 66$, didapatkan nilai r tabel sebesar 0,2387. Nilai ini menjadi acuan: jika nilai r hitung dari analisis data melebihi 0,2387, maka instrumen penelitian dianggap valid.

Tabel 3 Hasil Jawaban Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,238	0,447	Valid
	X1.2	0,238	0,643	Valid

	X1.3	0,238	0,673	Valid
	X1.4	0,238	0,724	Valid
	X1.5	0,238	0,608	Valid
	X1.6	0,238	0,311	Valid
	X1.7	0,238	0,700	Valid
	X1.8	0,238	0,639	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,238	0,619	Valid
	X2.2	0,238	0,509	Valid
	X2.3	0,238	0,550	Valid
	X2.4	0,238	0,566	Valid
	X2.5	0,238	0,605	Valid
	X2.6	0,238	0,643	Valid
	X2.7	0,238	0,706	Valid
	X2.8	0,238	0,597	Valid
	X2.9	0,238	0,679	Valid
	X2.10	0,238	0,572	Valid
Kompetensi Karyawan (Y)	Y.1	0,238	0,541	Valid
	Y.2	0,238	0,465	Valid
	Y.3	0,238	0,449	Valid
	Y.4	0,238	0,511	Valid
	Y.5	0,238	0,578	Valid
	Y.6	0,238	0,596	Valid
	Y.7	0,238	0,514	Valid
	Y.8	0,238	0,639	Valid
	Y.9	0,238	0,540	Valid
	Y.10	0,238	0,645	Valid

Berdasarkan tabel yang disediakan, seluruh pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini karena nilai r hitung untuk setiap item lebih tinggi dari nilai r tabel (0,238).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

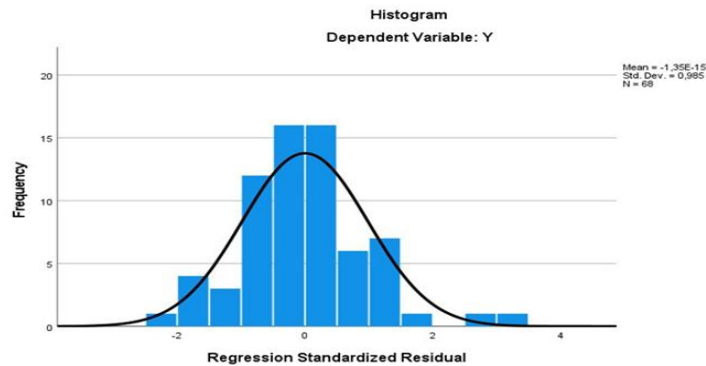
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,757	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,792	Reliabel
Kompetensi Karyawan (Y)	0,735	Reliabel

Dari tabel yang disediakan, semua variabel yaitu Pelatihan Kerja (0,757), Lingkungan Kerja (0,792), dan Kompetensi Karyawan (0,735) menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Hal ini karena nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

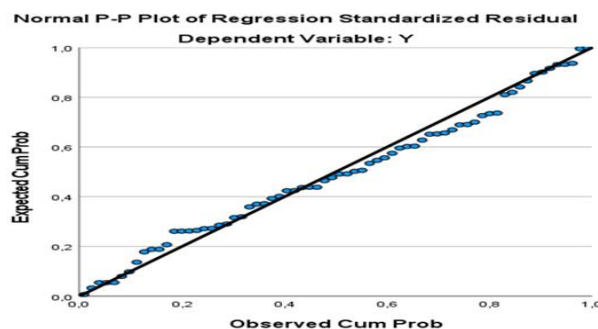
1. Uji Normalitas

- a. Hasil Uji Normalitas data akan disajikan dalam bentuk grafik histogram.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Histogram residual terstandarisasi menunjukkan bahwa distribusi residual regresi cenderung normal. Hal ini terlihat dari bentuk grafik yang menyerupai kurva lonceng simetris dengan frekuensi terbesar berada di sekitar nol. Statistik juga mendukung hal ini, dengan rata-rata residual yang sangat mendekati nol dan standar deviasi yang mendekati satu, yang merupakan karakteristik normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi, yang penting untuk validitas inferensi statistik model.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas (P-plot)

Dari Normal P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa residu regresi mengikuti pola distribusi normal. Kedekatan titik data dengan garis diagonal menunjukkan bahwa distribusi residu yang diamati sangat sesuai dengan distribusi normal yang diharapkan. Ini adalah indikasi kuat bahwa asumsi normalitas residu terpenuhi, yang penting untuk validitas inferensi statistik dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parametersa,b	Mean		0
	Std. Deviation		2,04657441
Most Extreme Differences	Absolute		0,084
	Positive		0,084
	Negative		-0,081
Test Statistic			0,084

Asymp. Sig. (2-tailed)c			,200d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)e	Sig.		0,267
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,255
		Upper Bound	0,278
a Test distribution is Normal.			
b Calculated from data.			
c Lilliefors Significance Correction.			
d This is a lower bound of the true significance.			
e Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai Sig. Monte Carlo sebesar 0.267, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi memiliki distribusi normal. Ini karena nilai p-value (0.267) lebih besar dari α (0.05). Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi, yang penting untuk validitas inferensi statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

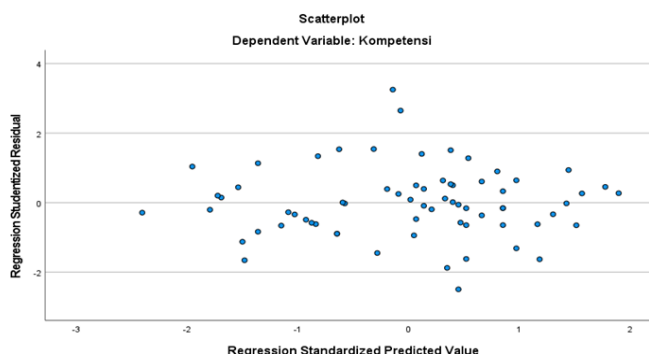
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,518	2,859		3,679	0		
	Pelatihan	0,21	0,086	0,239	2,452	0,017	0,517	1,935
	Lingkungan	0,573	0,087	0,642	6,597	0	0,517	1,935

a Dependent Variable: Kompetensi

Variabel **Pelatihan** memiliki nilai Toleransi 0,517 (lebih besar dari 0,10) dan VIF 1,935 (lebih kecil dari 10). Hal yang sama berlaku untuk variabel **Lingkungan**, dengan Toleransi 0,517 dan VIF 1,935.

Dari nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa **tidak ada masalah multikolinearitas** dalam model regresi ini. Ini berarti variabel independen (Pelatihan dan Lingkungan) tidak saling berhubungan terlalu kuat, sehingga koefisien regresi dianggap valid dan stabil.

3. Uji Heteroskedasitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedasitas Scatterplot

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, karena sebaran titik pada scatterplot residual terstandarisasi menunjukkan pola acak, menandakan varians residual yang konsisten (homoskedastisitas terpenuhi).

Pengujian Hipotesis dengan Uji T

Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kompetensi Karyawan (Y). Kriteria penentuan signifikansi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) dan dependen (Y)
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan nilai signifikansi (dari SPSS):

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$: H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$: H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,518	2,859		3,679	<,001
	Pelatihan Kerja	0,21	0,086	0,239	2,452	0,017
	Lingkungan Kerja	0,573	0,087	0,642	6,597	<,001

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

➤ Pelatihan Kerja:

Koefisien positif (0.210) menunjukkan setiap peningkatan Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kompetensi Karyawan. Dengan nilai signifikansi (p-value) 0.017 (lebih kecil dari 0.05), Pelatihan Kerja secara signifikan memengaruhi Kompetensi Karyawan.

➤ Lingkungan Kerja:

Koefisien positif (0.573) menunjukkan setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kompetensi Karyawan. Dengan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0.001 (sangat kecil), Lingkungan Kerja secara sangat signifikan memengaruhi Kompetensi Karyawan.

➤ Konstanta (10.518):

Menunjukkan estimasi Kompetensi Karyawan jika Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol.

➤ Kesimpulan Akhir

Baik Pelatihan Kerja maupun Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara individual terhadap Kompetensi Karyawan. Kedua variabel independen ini masing-masing berkontribusi pada Kompetensi Karyawan.

Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601,608	2	300,804	69,673	,000 ^b
	Residual	280,627	65	4,317		
	Total	882,235	67			
a Dependent Variable: Kompetensi Karyawan						
b Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja						

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistik untuk menganalisis bagaimana dua atau lebih variabel independen memengaruhi satu variabel dependen. Tujuannya adalah memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen. Dalam konteks ini, model regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis SPSS adalah: $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,518	2,859		3,679	<,001
	Pelatihan Kerja	0,21	0,086	0,239	2,452	0,017
	Lingkungan Kerja	0,573	0,087	0,642	6,597	<,001
a Dependent Variable: Kompetensi Karyawan						

Uji Signifikansi dan Koefisien Determinasi

Menjelaskan tiga aspek penting dalam analisis regresi: Uji Signifikansi Parsial (Uji t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tujuan: Mengevaluasi pengaruh individual (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam kasus ini, untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

Aturan: Jika nilai signifikansi (Sig.) <0.05, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil:

- **Pelatihan Kerja:**
 - Sig. = 0.017. Karena 0.017 < 0.05, disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang **signifikan dan positif** terhadap Kompetensi Karyawan.
- **Lingkungan Kerja:**
 - Sig. = <0.001. Karena <0.001 < 0.05, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang **signifikan dan positif** terhadap Kompetensi Karyawan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tujuan: Mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam kasus ini, untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memengaruhi Kompetensi Karyawan.

Asumsi & Kesimpulan: Berdasarkan perhitungan sebelumnya, jika nilai F-hitung dari tabel ANOVA lebih besar dari F-tabel (sekitar 3.14 dengan $df_1=2$ dan $df_2=65$) atau jika Sig. <0.05 , maka Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan: Menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model regresi.

Penjelasan:

- Nilai R² berkisar antara 0% hingga 100%.
- Semakin tinggi nilai R², semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- **Adjusted R²** digunakan untuk memberikan estimasi yang lebih akurat pada regresi berganda karena mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga lebih dapat diandalkan.

1. Uji Determinasi (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685a	0,469	0,461	2,664
a Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Hubungan antara Pelatihan Kerja dan variabel dependen (yang dalam konteks sebelumnya adalah Kompetensi Karyawan) menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Artinya, peningkatan dalam pelatihan kerja cenderung beriringan dengan peningkatan kompetensi karyawan.

spesifik, 46,9% dari variasi dalam kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh adanya pelatihan kerja. Jika disesuaikan untuk model regresi yang lebih kompleks, angka ini sedikit berubah menjadi 46,1%. Sisanya, 53,1%, dari perubahan kompetensi karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model analisis ini.

2. Uji Determinasi (X2)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808a	0,652	0,647	2,155
a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Secara ringkas, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Namun, Lingkungan Kerja tampak memberikan dampak yang lebih besar dan merupakan prediktor yang lebih

kuat, mampu menjelaskan sekitar 64,7% variasi dalam kompetensi karyawan. Sebaliknya, Pelatihan Kerja menjelaskan sekitar 46,1% dari variasi tersebut. Sisa perubahan dalam kompetensi karyawan diyakini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model analisis ini.

3. Uji Determinasi (Simultan)

Tabe 12. Hasil Uji Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,826	0,682	0,67	2,07
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja				

Berdasarkan tabel koefisien determinasi, nilai R² (korelasi) sebesar **0,682** menunjukkan bahwa **Pelatihan Kerja (X1)** dan **Lingkungan Kerja (X2)** secara bersama-sama mampu menjelaskan **68,2%** dari variasi atau perubahan yang terjadi pada **Kompetensi Karyawan (Y)**

KESIMPULAN

Secara garis besar, penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Uji statistik secara konsisten menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kedua faktor ini berkontribusi besar pada peningkatan kemampuan karyawan.

Khususnya, Lingkungan Kerja menonjol sebagai prediktor yang lebih kuat, mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kompetensi. Implikasi praktisnya jelas: organisasi harus memandang pelatihan sebagai investasi strategis dan secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi keduanya sangat penting untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan retensi karyawan, serta mendorong pengembangan diri secara proaktif bagi individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, A. R., & Ayuningtyas, P. (2022). Efektivitas pelatihan berbasis digital dalam meningkatkan kompetensi manajerial karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(3), 2413-252. <https://doi.org/10.24843/jmo.2022.v18.i03.p04>
- Rahman, M., & Karim, S. (2021). The role of employee training in enhancing organizational performance: A mediating role of competence. *Asian Journal of Business and Management*, 9(2), 1123-123. <https://doi.org/10.24203/ajbm.v9i2.6578>
- Sari, D. M., & Wijayanti, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi SDM di sektor logistik. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 453-56. <https://doi.org/10.21009/jpio.061.05>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Yuliana, A., & Hakim, R. (2023). Lingkungan kerja fisik dan sosial sebagai prediktor kompetensi karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 13(1), 333-44. <https://doi.org/10.30996/jiakp.v13i1.7712>

- Zhang, Q., & Wang, L. (2022). Impact of work environment on skill acquisition and employee competence: An empirical study. *Journal of Organizational Learning and Leadership*, 20(2), 653-78. <https://doi.org/10.1016/j.joll.2022.65>
- Addini Zahra Syahputri, F. D. F. R. S. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *JurnalDiklinko.Id. Agis+Samrotul+Fadillah+4119* (1). (n.d.).
- Berfikir, K., Kuantitatif, P., Zahra Syahputri, A., Della Fallenia, F., Syafitri, R., Lubis, R. N., Wulan, S., & Lubis, D. (2023). Tarbiyah: *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/><https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Candra Tulung, A., & Sambo, A. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA JAKARTA SELATAN.
- Chapagain, R. K., Gurung, S. K., Ranabhat, D., Adhikari, S., & Gurung, P. (2022). Relationship between Training Effectiveness and Work Performance: Mediation of Workplace Environment. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 583-70. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v4i1.45867>
- Desmalia Desmalia, Darham Wahid, & Herawati Herawati. (2025a). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(2), 123-21. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1559>
- Desmalia Desmalia, Darham Wahid, & Herawati Herawati. (2025b). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 3(2), 123-21. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1559>
- Ferry Pratama, Y., & Wismar9ein, D. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1).
- Fiorella, K. S., Sustiyatik, E., & Eferyn, K. (2025). The Influence of Rewards and Job Training on Employee Loyalty (Case Study at PT. Limas Mulya Sentosa Kediri). *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*, 15(2), 3623-373. <https://doi.org/10.30649/japk.v15i2.165>
- Haerofiatna. (2022a). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 343-40. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.12>
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Tazkia Fitri, A., Mona Febriani, R., Hidayatullah, R., Harmonedi Landasan Teori, H., Relevan, P., & Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan Haura Hanifah, K. (n.d.). *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI SDM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM KERIPIK TEMPE MALANG. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 533-61. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.2.53-61>
- JEMSI,+Vol+6+No+2+November+2024,+Resa+Gumilang+et+al. (n.d.).
- Khairunnisa, N., & Mawardi, S. (n.d.). JICN: *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara* PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA CANANDA MANDIRI THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PUTRA CANANDA MANDIRI. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>

- Khristian, K., Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *ECo-Buss*, 7(3), 20723-2083. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216>
- Kompetensi, P., Lingkungan, D., Fisik, K., Kinerja, T., Pada, K., Star, P. D., Karawang, M., Fadilah, F., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Buana, U., & Karawang, P. (2025). The Influence Of Competence And Physical Work Environment On Employee Performance At PD. Star Motor Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Manajemen, J., Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (n.d.). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Nurhaliza, D., Alamsyah, A., & Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, P. (n.d.-a). Analisis Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee).
- RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. PUSAT KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, 11(1), 14003-1409.
- Pattihahuan, L., & Mukti, A. H. (2022). ANALYSIS OF THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY THROUGH INTERVENING VARIABLES OF EMPLOYEE COMPETENCE, AND THE EFFECT OF WORK PRODUCTIVITY ON COMPANY PERFORMANCE. (CASE STUDY OF TRAINING PARTICIPANTS AT BNI CORPORATE UNIVERSITY). *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 9(3), 2533-8. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i3.2022.1131>
- Pela, P., Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Das Rent Abadi Karawang Ida Parida, han P., Rismayadi, B., Per, W., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). The Influence Of Training And Work Environment On Employee Performance PT. Das Rent Abadi Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Pelatihan, P., Dan, K., Kerja, L., Kinerja, T., Pada, P., Sumber, P. T., Unggul, A., Winda, J., Fabella, A., Frianto, A., & Abstrak, I. A. (2022). Attribution-ShareAlike 4.0 International Some rights reserved. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 20223-2023. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.456>
- Phaleria Zulkarnaen, A., Studi Manajemen Fkultas Ekonomi Dan Bisnis, P., Pamulang, U., & Artikel, I. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 226613-22671. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 5413-557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>
- Rehka, DR. P., & Rajesh, R. (2022). The Role of Training on Employee Performance. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 06(12). <https://doi.org/10.55041/ijsrem17318>
- Septya Yolanda, Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Ronal Aprianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 3963-405. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i3.2224>
- Siagian, S. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

- Sormin, N. K. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citilink Indonesia di Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 17(1), 2024. <https://doi.org/10.15408/akt.v17i1.41979>
- Zahro, Y., & Irawanto, D. W. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 2053-213. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.18>