



Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

Geafiska Dianofan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Mitri Nelsi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
dianofangeafiska@gmail.com, dosen02493@unpam.ac.id

Abstrak The purpose of this study was to determine the effect of training effectiveness and employee competency on employee performance at PT Bank BNI KC Melawai Raya South Jakarta partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 96 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that training effectiveness has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14,689 + 0,619X_1$, a correlation coefficient value of 0,678 (strong), a determination coefficient of 46.0% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $(8,943 > 1.986)$. Employee competence significantly influences employee performance, as shown in the regression equation $Y = 17,744 + 0,546X_2$, a correlation coefficient of 0,602 (strong), and a coefficient of determination of 36.3%. The hypothesis test yielded a calculated t -value $>$ t -table value $(7,316 > 1.986)$. Training effectiveness and employee competence simultaneously significantly influence employee performance, as shown in the regression equation $Y = 8,363 + 0,463X_1 + 0,329X_2$. The correlation coefficient was 0,750 (strong), and the coefficient of determination was 56.2%, while the remaining 43.8% was influenced by other variables. The hypothesis test yielded a calculated F -value $>$ F -table value $(59,730 > 3.090)$.

Keywords: Training Effectiveness, Employee Competence, Employee Performance.

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 96 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,689 + 0,619X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 (kuat), koefisien determinasi sebesar 46,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(8,943 > 1,986)$. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,744 + 0,546X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 (kuat), koefisien determinasi sebesar 36,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7,316 > 1,986)$. Efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,363 + 0,463X_1 + 0,329X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,750 (kuat), koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(59,730 > 3,090)$.

Kata Kunci: Efektivitas Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sejauh ini berdasar survey terkait kinerja di PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Pada indikator kualitas kerja, masih ada karyawan yang kurang mampu memenuhi kualitas pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dimana sering pekerjaan delay dan tidak selesai tepat waktu karena karyawan sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama.

Kemudian pada indikator kuantitas kerja atau jumlah yang ditargetkan seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu namun kurang mampu dicapai dengan baik, hal ini sering dikarenakan lambannya proses pelayanan kepada nasabah dan juga sering ditemukan dalam waktu yang sama nasabah terburu-buru ingin ke kantor karena tidak memiliki waktu yang lama

Selanjutnya ketepatan waktu dalam memberikan layanan ke nasabah juga masih sering ditemukan penyelesaiannya lama baik membuka rekening, pelayanan di *teller* maupun di *customer service*. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaan juga sering ditemukan masih banyak yang menunggu dari komando atau perintah dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya, padahal karyawan sudah mengetahui apa saja yang harus diprioritaskan dalam penyelesaian kerjanya.

Pada indikator efektivitas juga masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memahami urutan pekerjaannya padahal pekerjaan tersebut setiap hari itu yang dilakukannya. Lupa sering menjadi alasannya sehingga terkadang menghambat proses lanjutan pekerjaan selanjutnya

Kemudian indikator kemandirian, juga masih ada karyawan yang apabila terdapat kesalahan tidak segera melakukan perbaikan terlebih sebenarnya pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang rutin dilakukan sehingga sering mengakibatkan pekerjaan menjadi

Setiap perusahaan memiliki cara dalam melakukan pengukuran kinerja. Dalam melakukan penilaian kerja, perusahaan menggunakan skala yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

Tabel 1.1
Matrik Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

| Rentang Nilai | Nilai | Keterangan |
|----------------------|--------------|-------------------|
| 91 s/d 100% | SB | Sangat Baik |
| 81 s/d 90% | B | Baik |
| 71 s/d 80% | C | Cukup |
| 61 s/d 70% | K | Kurang |
| < 60% | SK | Sangat Kurang |

Sumber: PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan, 2025

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan Tahun 2020-2024

| Indikator | Target (%) | Capaian per Tahun (%) | | | | |
|---|------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik | 100% | 77,5% | 74,2% | 78,2% | 68,8% | 68,7% |
| 2. Kuantitas hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan | 100% | 79,8% | 70,8% | 82,4% | 77,5% | 72,6% |
| 3. Ketepatan waktu dalam memberikan layanan perbankan | 100% | 84,6% | 65,5% | 85,7% | 83,3% | 75,6% |
| 4. Efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan | 100% | 81,6% | 73,2% | 84,6% | 68,5% | 68,2% |
| 5. Kemandirian karyawan terkait tanggung jawab pada pekerjaan | 100% | 82,5% | 71,6% | 83,5% | 74,2% | 72,3% |
| Capaian rata-rata | | 81,2% | 71,1% | 82,9% | 74,5% | 71,5% |
| Kriteria Capaian | | Baik | Cukup | Baik | Cukup | Cukup |

Sumber: PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator ketepatan waktu pekerjaan, indikator kemampuan efektivitas penyelesaian kerja dan indikator memiliki kemandirian rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya, dari keseluruhan indikator pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dan cenderung menurun

Pada fakta yang terjadi selama ini dari jenis pelatihan yang selama ini diadakan oleh perusahaan, pada faktanya masih ditemukan beberapa indikator yang belum memenuhi target yang diharapkan. Kondisi ini seperti ditampilkan pada *resume* data pelatihan karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut:

Tabel.1.3
Fenomena Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kondisi Riil Di PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

| No | Indikator | Kondisi Idial | Kondisi Riil |
|----|------------------------------|--|--|
| 1 | Tujuan dan sasaran pelatihan | Seharusnya lebih spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART), yang menjembatani kebutuhan bisnis dengan pengembangan karyawan, yaitu untuk meningkatkan kompetensi, kinerja | Sering tujuannya hanya jangka pendek sedangkan untuk yang jangka Panjang belum memperoleh pelatihan yang cukup |
| 2 | Para pelatih | Pembicara, instruktur atau pelatih dipilih yang berkompeten dan menguasai dibidangnya | Sering instruktur kurang menguasai materi yang dibawakan |
| 3 | Materi pelatihan | Materi dipilih sesuai kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan | Sering materi kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan |
| 4 | Metode pelatihan | Metode dititik beratkan pada simulasi dan praktek sehingga dapat dipahami dan dipraktikkan dalam pekerjaannya | Metode sering hanya ceramah dan alat peraga proyektor sehingga kurang sesuai |
| 5 | Peserta pelatihan | Perusahaan memetakan peserta secara bergantian agar semua mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan | Sering peserta pelatihan didominasi karyawan bagian tertentu saja |

Sumber: PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, dari hasil wawancara tanggal 25 Nopember 2025 dengan Bapak Singgih Subagyo selaku *Branch Service Manager*, memperoleh penjelasan bahwa kegiatan pelatihan di PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan dirasakan masih perlu diperbaiki mengingat masih ada beberapa yang dinilai masih kurang. Seperti dari indikator tujuan dan sasaran yang masih perlu dilakukan sinkronisasi antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang sehingga karyawan dapat diberikan pembekalan yang lebih komprehensif

Tabel.1.4
Peserta Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya
Jakarta Selatan Tahun 2020-2024

| Tahun | Jenis Pelatihan | Jumlah Peserta Yang Diajukan | Jumlah Yang Disetujui |
|-------|---|------------------------------|-----------------------|
| 2020 | 1. Pelatihan <i>Officer Development Program (ODP)</i> | 12 | 8 |
| | 2. Pelayanan prima (<i>Service excellent</i>) | 14 | 10 |
| | 3. Program Bina BNI | 40 | 30 |
| 2021 | 1. Perbaikan dalam peningkatan kinerja (<i>Improvement focus</i>) | 16 | 10 |
| | 2. Peningkatan kerja tim (<i>Team work</i>) | 22 | 10 |
| 2022 | 1. Pengembangan karyawan (<i>improvemen focus</i>) | 12 | 7 |
| | 2. Pelatihan mitigasi bencana/gempa | 21 | 16 |
| 2023 | 1. Budaya rasa memiliki (<i>Sense belonging</i>) | 14 | 8 |
| | 2. Simulasi pemadaman kebakaran | 20 | 12 |
| | 3. Efisiensi pengelolaan pajak (manajemen perpajakan) | 8 | 5 |
| 2024 | 1. Pelatihan berbasis digital/E-learning | 12 | 7 |
| | 2. Pelatihan Ketrampilan kerja (<i>Hard skill</i>) | 18 | 10 |
| | 3. Pelatihan Perilaku kerja (<i>Soft skill</i>) | 20 | 13 |

Sumber: PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa perusahaan beberapa kali mengadakan pelatihan dalam menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*indiscipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi secara baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya

Social skill lainnya yang harus menjadi perhatian dalam perusahaan adalah kolaborasi. Kolaborasi dapat dibentuk melalui kerjasama, interaksi psikologis sesama karyawan, kompromi dari beberapa elemen pekerjaan yang saling berkaitan yakni baik secara individu, institusi dan atau pihak-pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dari perusahaan. Lebih lanjut bahwa, bekerja bersama dalam kesetaraan dan sama rasa adalah esensi dasar dari kolaborasi. Kesetaraan ini dapat terwujud apabila setiap individu yang terlibat merasa dihargai keberadaan dan perannya secara fisik dan intelektual melalui sumbangsih bantuan atau pelayanan. Namun, semangat untuk berkolaborasi juga harus ditopang dengan prinsip profesionalitas, karena dalam berorganisasi membutuhkan kapabilitas kolaborasi yang dibangun melalui penciptaan sumber daya yang unggul untuk mencapai tujuan kolaborasi itu sendiri.

Dalam upaya menciptakan sumber daya yang unggul dalam perusahaan, maka diperlukan kapabilitas yang mumpuni dari tiap karyawan. Kapabilitas erat kaitannya dengan kompetensi karena memiliki makna yang serupa. Mengingat betapa pentingnya kompetensi karyawan, maka perusahaan perlu untuk memiliki kebijakan pengembangan kompetensi. Perusahaan harus berinvestasi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan mengembangkan kompetensi karyawan yang

relevan dengan tugas dan perannya masing-masing, dengan demikian kemampuan karyawan akan meningkat sehingga tugas dijalankan dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Gomes (2021:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2022:323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2023:324) mengemukakan “kompetensi adalah 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”. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2022:67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2023:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kinerja karyawan dan memberikan kontribusi ekonomi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2022:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif

Masih menurut Sugiyono (2022:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2023:39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Pelatihan (X₁)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Setiap pelatihan yang dilakukan memiliki tujuan yang ingin dicapai sebagai bentuk <i>output</i> kegiatan | 0,700 | 0,201 | Valid |
| 2 | Sasaran dari pelatihan selama ini diperuntukkan bagi karyawan atau divisi yang memang dibutuhkan | 0,437 | 0,201 | Valid |
| 3 | Para pelatih atau instruktur menguasai materi yang diberikan (ahli dalam bidangnya) | 0,449 | 0,201 | Valid |
| 4 | instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta | 0,584 | 0,201 | Valid |
| 5 | Materi pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan karyawan | 0,688 | 0,201 | Valid |
| 6 | Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan | 0,489 | 0,201 | Valid |
| 7 | Penggunaan media dan peralatan sebagai alat peraga memudahkan karyawan menguasai materi | 0,734 | 0,201 | Valid |
| 8 | Metode pelatihan yang digunakan mampu mempermudah peserta dalam memahami materi yang disampaikan | 0,713 | 0,201 | Valid |
| 9 | Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada | 0,390 | 0,201 | Valid |
| 10 | Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya | 0,561 | 0,201 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel efektivitas pelatihan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X₂)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah <i>skill</i> maupun ketrampilan karyawan | 0,428 | 0,201 | Valid |
| 2 | Pimpinan selalu memberikan dorongan pada setiap karyawan agar mampu membuat perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi capaian atas progress yang dibuat | 0,506 | 0,201 | Valid |
| 3 | Perusahaan menempatkan karyawan di divisi tertentu sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan | 0,451 | 0,201 | Valid |
| 4 | Perusahaan dapat menekankan setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>job description</i> maupun meng- <i>upgrade</i> kemampuannya dengan belajar pada orang yang lebih menguasai | 0,481 | 0,201 | Valid |
| 5 | Pimpinan senantiasa memberikan apresiasi pada karyawan yang dapat memenuhi target kinerja yang sesuai harapan perusahaan | 0,650 | 0,201 | Valid |
| 6 | Pimpinan selalu menekankan karyawan agar memiliki konsep pada setiap pekerjaan yang dilakukannya | 0,601 | 0,201 | Valid |
| 7 | Perusahaan selama ini mendorong karyawan memiliki sifat kehati-hatian dalam setiap melakukan pekerjaan | 0,731 | 0,201 | Valid |
| 8 | Antara pimpinan dan bawahan mampu berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan | 0,671 | 0,201 | Valid |
| 9 | Pimpinan dan karyawan mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dalam memberi <i>service excellence</i> pada nasabah | 0,543 | 0,201 | Valid |
| 10 | Pimpinan dapat memupuk semangat kerja karyawan terkait tanggung jawab pekerjaan | 0,632 | 0,201 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kompetensi karyawan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan | 0,653 | 0,201 | Valid |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan | 0,434 | 0,201 | Valid |
| 3 | Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan | 0,370 | 0,201 | Valid |
| 4 | Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0,472 | 0,201 | Valid |
| 5 | Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan | 0,670 | 0,201 | Valid |
| 6 | Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya | 0,469 | 0,201 | Valid |
| 7 | Karyawan dapat bekerja secara efektif dengan mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan | 0,661 | 0,201 | Valid |
| 8 | Karyawan dapat memahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja | 0,488 | 0,201 | Valid |
| 9 | Karyawan mampu mengatasi masalah yang muncul pada saat bekerja | 0,579 | 0,201 | Valid |
| 10 | Karyawan mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan | 0,460 | 0,201 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Pelatihan (X_1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach Alpha | N of Items |
| 0,762 | 10 |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel efektivitas pelatihan (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,762 dimana nilai tersebut $>$ 0,60, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan (X_2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach Alpha | N of Items |
| 0,757 | 10 |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X_2) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,757 dimana nilai tersebut $>$ 0,60, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach Alpha | N of Items |
| 0,694 | 10 |

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* 0,694 dimana nilai tersebut > 0,60, dengan demikian dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 96 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,65946049 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,087 |
| | Positive | 0,087 |
| | Negative | -0,070 |
| Test Statistic | | 0,087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,068 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,068 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8,363 | 2,735 | | 3,058 | 0,003 | | |
| Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,463 | 0,071 | 0,507 | 6,510 | 0,000 | 0,777 | 1,287 |
| Kompetensi Karyawan (X2) | 0,329 | 0,071 | 0,363 | 4,668 | 0,000 | 0,777 | 1,287 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel efektivitas pelatihan sebesar 0,777 dan kompetensi karyawan sebesar 0,777 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel efektivitas pelatihan sebesar 1,287 dan variabel kompetensi karyawan sebesar 1,287 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan

Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,750 ^a | 0,562 | 0,553 | 2,688 | 1,951 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan (X2), Efektivitas Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,951 yang berada diantara interval 1.550 – 20,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,941 | 1,821 | | 0,517 | 0,607 |
| | Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,027 | 0,047 | 0,067 | 0,567 | 0,572 |
| | Kompetensi Karyawan (X2) | 0,001 | 0,047 | 0,001 | 0,011 | 0,991 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel efektivitas pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,572 dan kompetensi karyawan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,991 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Efektivitas Pelatihan (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,363 | 2,735 | | 3,058 | 0,003 |
| | Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,463 | 0,071 | 0,507 | 6,510 | 0,000 |
| | Kompetensi Karyawan (X2) | 0,329 | 0,071 | 0,363 | 4,668 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

1. Nilai konstanta sebesar 8,363 diartikan bahwa jika variabel efektivitas pelatihan (X₁) dan

- kompetensi karyawan (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,363 poin
2. Nilai koefisien regresi efektivitas pelatihan (X_1) sebesar 0,463 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel efektivitas pelatihan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,463 poin
 3. Nilai koefisien regresi kompetensi karyawan (X_2) sebesar 0,329 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi karyawan (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Efektivitas Pelatihan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,750 ^a | 0,562 | 0,553 | 2,688 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan (X_2), Efektivitas Pelatihan (X_1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Efektivitas Pelatihan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,750 ^a | 0,562 | 0,553 | 2,688 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan (X_2), Efektivitas Pelatihan (X_1)
Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 maka dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar (100% - 56,2%) = 43,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Efektivitas Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,689 | 2,625 | | 5,595 | 0,000 |
| | Efektivitas Pelatihan (X1) | 0,619 | 0,069 | 0,678 | 8,943 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,943 > 1,986$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,744 | 2,790 | | 6,361 | 0,000 |
| | Kompetensi Karyawan (X2) | 0,546 | 0,075 | 0,602 | 7,316 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,316 > 1,986$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Efektivitas Pelatihan (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 863,080 | 2 | 431,540 | 59,730 | 0,000 ^b |
| | Residual | 671,909 | 93 | 7,225 | | |
| | Total | 1534,990 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan (X2), Efektivitas Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26 (2025).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($59,730 > 3,090$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ yaitu ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,689 + 0,619X_1$, nilai korelasi sebesar 0,678 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,943 > 1,986$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan
2. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,744 + 0,546X_2$ nilai korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,316 > 1,986$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan
3. Efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,363 + 0,463X_1 + 0,329X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,750 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($59,730 > 3,090$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan efektivitas pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI KC Melawai Raya Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah, M. M. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2021). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2022). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2022). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinata, I. K. G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Asep, S. (2024). Kinerja satuan polisi pamong praja SATPOL PP kabupaten Pangandaran Dalam Pengendalian pedagang kaki lima di kawasan Wisata pantai barat Pangandaran.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 181-190.
- Carrel (2022). *Personal and Human Resource Management*. USA: Macmillan USA.
- Darsono dan Siswandoko (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Nusantara Consulting.

- Fahmi, I. (2023). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2021). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2022). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T.S. (2023). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Hutapea dan Thoha (2019) *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Imam, G. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto. Q. (2023). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kuncoro (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Maholtra, N. K. (2023). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang, E.F.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2022). *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Rahayuningsih, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44-53.
- Randi, J. (2022). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2022). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2022). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Salam, B. (2023). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2022). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Schermerhorn (2021). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*. Snell, S. A.

- Sedarmayanti (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2023). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, W. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2022). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2022). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2021). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sujarweni. V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2022). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2023). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, S. (2023). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusup (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian. Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Zainal, V.R. (2022). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Akbar, I. R., Nelsi, M., & Rukmana, I. J. (2022). Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui in House Training di SMK Muhammadiyah Parung-Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(14), 493-499.
- Aprillya, P., & Mahargiono, P. B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(4).
- Arinata, I. K. G. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Aslam, T. S., & Rovita, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bert Lighting Asia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2358-2374.
- Fadli, R., Seta, A. B., Mulyani, S., & Selviana, N. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 5434-5441.
- Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145-152.

- Henriani, R., & Sugiarti, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 279-285.
- Indriyani, & Rani. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Software Laboratory Center (SLC) Universitas Bina Nusantara Kampus Anggrek Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 67-73.
- Jasin, H., & Suri, D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 612-622.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Pinem, R. J. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483-491.
- Qurbani, U. D. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Persada Multiarta Tangerang Selatan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3114-3122.
- Rahmawati, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 358-370.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Essar Dhananjaya Di Cibitung-Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 402-409.
- Saripah, S., Mahyudiansyah, M., & Norfiana, L. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 66-78.
- Setiawan, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Muslim Galeri Di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1236-1247.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5(4), 221-231.
- Yusnar Kharismasyah, A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1239.
- Yusnita Helvy, Muhammad Ichsan Hadjri, & Zunaidah. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sago Nauli Group Kabupaten Mandailing Natal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5101-5112.