



Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jakarta Baru Cosmopolitan Di Gading Serpong

¹ Nur Annisa Salsabilla , ² Nariah

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹nuranisasalsabilla51@gmail.com , ²dosen02459@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the effect of Training and Work Ability on the Performance of Employees at Jakarta Baru Cosmopolitan. The method used in this research is a descriptive method with a quantitative approach. The population in this study is all employees of PT Jakarta Baru Cosmopolitan, and the sample in this study uses the simple random sampling technique with a 5% margin of error. The data analysis technique is simple and multiple linear regression. The research results indicate that partially, Training (X1) has a positive effect on Employee Performance (Y) with a regression value of $Y = 6.640 + 1.300X1$ and a coefficient of determination of 72.2% and t-count of $15.044 > 1.988$. Therefore, it can be concluded that H1 is accepted and Ha is rejected. Work Ability (X2) has a positive effect on Employee Performance (Y) with a regression value of $Y = 67.814 - 0.517X2$ and a coefficient of determination of 8.3%, supported by t-count $2.812 > 1.988$. Therefore, H2 is accepted and Ha is rejected. Training and Work Ability simultaneously have a regression value of $Y = 12.485 + 1.269X1 - 0.149X2$ and a coefficient of determination of 72.9% and an F-count of $115.574 > 2.71$. Therefore, H3 is accepted and Ha is rejected.

Keywords: Training, Work Ability, Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Baru Cosmopolitan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jakarta Baru Cosmopolitan sebanyak 114 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling (simple random sampling) dengan taraf error 5% sebanyak 89 karyawan. Teknik analisis data dengan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi $Y = 6,640 + 1,300X1$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 72,2% dan thitung $15,044 > 1,988$. Maka dapat diambil Kesimpulan H1 diterima dan Ha ditolak. Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai regresi sebesar $Y = 67,814 - 0,517X2$ dan nilai koefisien determinasi 8,3% diperkuat thitung $2,812 > 1,988$. Maka dapat diambil Kesimpulan H2 diterima dan Ha ditolak. Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan memiliki nilai regresi $Y = 12,485 + 1,269X1 - 0,149X2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 72,9% dan nilai F hitung $115,574 > 2,71$. Maka dapat diambil kesimpulan H3 diterima dan Ha ditolak, hasil ini membuktikan bahwa secara simultan Pelatihan dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jakarta Baru Cosmopolitan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang di perlukan. Dalam membangun sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan dan memegang peranan penting, sumber daya manusia yang kompeten yang mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya.

Karyawan adalah aset yang bernilai sehingga perlu dikelola sebaik mungkin oleh sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi keefektifan dan keefesienan dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan penting untuk kemajuan bersama sehingga akan tercapainya tujuan yang diharapkan dan direncanakan. Dalam memperoleh hasil yang baik harus didukung dengan penentuan tujuan serta perencanaan kerja yang rasional. Suatu perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal perusahaan terpenuhi (Pratiwi, dkk. 2022).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Widyandari, dkk, 2022). Kinerja Karyawan merupakan cerminan kinerja organisasi, dimana organisasi mencapai tujuannya dengan hasil yang baik atau buruk tergantung dari Kinerja Karyawannya. Kinerja Karyawan dalam organisasi perlu diteliti secara menyeluruh agar memperoleh kinerja yang sempurna, baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya. Kesuksesan sebuah organisasi berdasarkan pada kinerja para karyawannya, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya agar rencana awal dari organisasi dapat terwujud.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada tanggungjawab yang sudah diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Karyawan dapat memberikan kinerja yang berkualitas berdasarkan pada Kemampuan Kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

PT Jakarta Baru Cosmopolitan merupakan perusahaan yang melakukan bisnis dalam bidang olahraga yaitu golf. Golf adalah permainan luar ruangan yang dimainkan secara perorangan atau tim yang berlomba memasukkan bola ke dalam lubang-lubang yang ada di lapangan dengan jumlah pukulan tersedikit mungkin. Bola golf dipukul dengan menggunakan satu set tongkat pemukul yang disebut klab (stick golf). Golf merupakan salah satu permainan yang tidak memiliki standar lapangan permainan, melainkan dimainkan di padang golf yang masing – masing memiliki desain unik, dan biasanya terdiri dari 9 atau 18 *hole* (lubang).

PT Jakarta Baru Cosmopolitan yang berlokasi di Gading Serpong memiliki 212 karyawan dan terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya adalah , Manager Golf, Caddy Golf, Pramugolf, Pemasar Golf, untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Jakarta Baru Cosmopolitan, berikut peneliti lampirkan data Kinerja Karyawan:

Tabel 1. Data Pengukuran Kinerja Karyawan (dalam satuan karyawan)

No	Divisi	Tahun 2023				Tahun 2024				Tahun 2025			
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	<i>Portir</i>	4	2	6	4	5	3	6	5	6	4	7	6
2	<i>Resepsionis</i>	2	8	2	4	3	9	3	5	4	10	4	6
3	<i>Loker</i>	2	6	8	6	3	7	9	7	4	8	10	8
4	<i>Driving Range</i>	6	10	8	2	7	11	9	3	8	12	10	4
5	<i>Starter</i>	6	8	2	4	7	9	3	5	8	10	4	6
6	<i>Marshal</i>	4	8	4	2	5	9	5	3	6	10	6	4
	Jumlah	24	42	30	22	30	48	35	28	36	54	41	34

Sumber: Jakarta Baru Cosmopolitan, 2026

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2023–2025, kinerja karyawan dikategorikan menggunakan kriteria *Key Performance Indicator* (KPI). Antara tahun 2023 dan 2025, ada peningkatan jumlah karyawan kategori C dan D. Ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu mencapai target KPI secara konsisten. Beberapa kondisi operasional, seperti perbedaan tingkat kompetensi dan pengalaman antar divisi, ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan jumlah tamu, dan beban kerja pada jam ramai kunjungan adalah penyebabnya.

Tabel 2. Program Pelatihan PT Jakarta Baru Cosmopolitan

Jenis Pelatihan	Tahun 2023		Tahun 2025		Tahun 2025	
	Target	Jumlah Peserta	Target	Jumlah Peserta	Target	Jumlah Peserta
Pelatihan bahasa Inggris	114	110	114	114	114	113
<i>Service Excellence and Costomer Service training</i>	114	114	114	112	114	108
Study banding dengan Arena Golf Lain	114	111	114	109	114	106
<i>Life Guard Training</i>	114	105	114	114	114	105

Sumber: PT Jakarta Baru Cosmopolitan, 2026

Tabel diatas Berdasarkan data pelatihan tahun 2023–2025, perusahaan menetapkan target yang konsisten sebesar 114 peserta pada setiap jenis pelatihan. Namun, realisasi jumlah peserta belum seluruhnya mencapai target. Pada pelatihan Bahasa Inggris, jumlah peserta relatif mendekati target, meskipun masih terjadi fluktuasi akibat penyesuaian jadwal kerja. *Service Excellence* dan *Customer Service Training* menunjukkan tren penurunan peserta, yang mencerminkan tingginya aktivitas operasional sehingga tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan. Pada Study Banding dengan arena golf lain, jumlah peserta cenderung menurun karena pelatihan ini membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar. Sementara itu, *Life Guard Training* sempat mencapai target, namun kembali menurun akibat keterbatasan ketersediaan karyawan dan sistem kerja bergilir. Secara keseluruhan, kondisi ini menggambarkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah berjalan, namun tingkat partisipasi karyawan masih dipengaruhi oleh beban kerja dan prioritas operasional perusahaan.

Tabel 3. Pra Survey Kemampuan Kerja PT Jakarta Baru Cosmopolitan

No	Pertanyaan Identifikasi	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya sangat mengetahui perkembangan yang terjadi di perusahaan	7 (35%)	13 (65%)	20
2	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri	4 (20%)	16 (80%)	20
3	Saya mampu bekerjasama dengan berbagai divisi di perusahaan	5 (25%)	15 (75%)	20
4	Saya mendapatkan kritik dan saran untuk kemajuan kinerja saya di perusahaan	10 (50%)	10 (50%)	20

Sumber: PT Jakarta Baru Cosmopolitan, 2026

Tabel diatas Berdasarkan hasil penyebaran Prasurvey kepada 20 orang karyawan mendapatkan hasil yaitu diketahui bahwa sebanyak 65% karyawan tidak mengetahui perkembangan yang terjadi diperusahaan, 80% karyawan tidak mampu menyelesaikan masalahnya sendiri secara mandiri, 75% karyawan tidak mampu bekerjasama dengan berbagai divisi di perusahaan, lalu pada pernyataan berikutnya mendapatkan hasil yang seimbang yaitu 50% berarti bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan kritik pekerjaan dan ada juga yang tidak mendapatkannya di perusahaan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja memiliki nilai yang rendah karena berbagai faktor seperti kurang pemahamannya karyawan terhadap perkembangan perusahaan dan juga karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara mandiri harus memerlukan divisi lain sedangkan kurangnya nilai kerjasama antar divisi di perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat (Dehotman, 2021:384). Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam Pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari (Noe, 2020). Dan menurut Jackson et al. (2018), Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya. Jika Kemampuan Kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Achmad dkk, (2020) Kemampuan Kerja adalah nilai sikap pegawai yang berkontribusi baik atau buruk, dalam memperjuangkan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja

Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang sudah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kasmir (2020:181) pengertian kinerja adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Menurut Sembiring, (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Estiningsih, 2018:50), Kinerja Karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif atau bisa di sebut dengan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Karimah (2018:92) rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2018:8) Penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01756180
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.071
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,100 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.024	1.924		3.651	.000		
	Pelatihan	.365	.116	.256	3.155	.002	.240	4.172
	Kemampuan Kerja	.923	.108	.697	8.580	.000	.240	4.172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan berada di atas 0,10 (0,240) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10 (4,172). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan tanpa adanya masalah korelasi tinggi antarvariabel.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

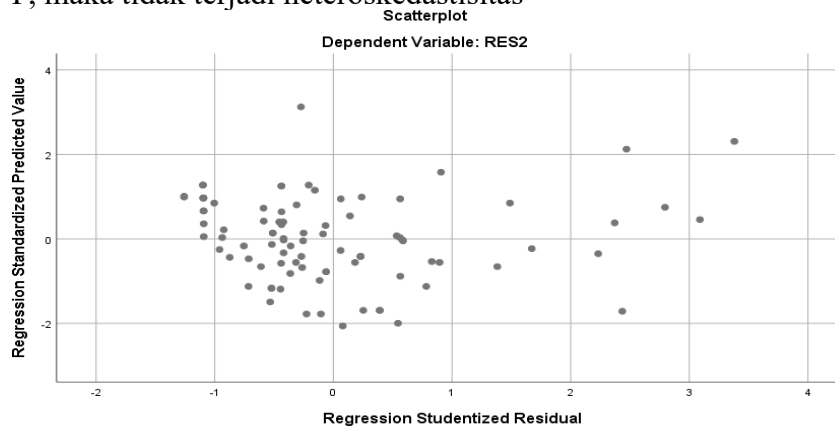
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.454	3.405		2.776	.007
	Pelatihan	-.069	.059	-.126	-1.169	.246
	Kemampuan Kerja	-.148	.069	-.232	-2.146	.055

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi residual pada Pelatihan sebesar 0,246 dan 0,055 pada Kemampuan Kerja > 0,05, maka dapat diambil keputusan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Kemudian terdapat cara lain untuk menguji apakah data yang digunakan mengalami gejala heteroskedastisitas atau tidak menggunakan grafik *Scatterplot*. Dalam pengujian grafik *Scatterplots* dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Hasil pengujian dengan grafik scatterplot membuktikan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena titik menyebar diantara titik 0 pada sumbu X dan titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola khusus

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.485	5.123		2.437	.017
	Pelatihan	1.269	.089	.829	14.308	.000
	Kemampuan Kerja	-.149	.104	-.083	-1.435	.155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai konstanta sebesar 12,485, signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) dan koefisien positif 1,269, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,269 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 8. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.723	3.052

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

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan output model summary, nilai koefisien korelasi (**R**) sebesar 0,854 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.723	3.052

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

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,729 berarti 72,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji T Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.460	2.953		2.187	.031
	Pelatihan	1.300	.086	.850	15.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $15,044 > 1.988$, maka dapat diambil keputusan H_1 diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji T Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.814	6.143		11.038	.000
	Kemampuan Kerja	-.517	.184	-.289	-2.812	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel atau 2,812 > 1.988, maka dapat diambil keputusan H2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terjadi karena Kemampuan Kerja karyawan yang tidak diimbangi dengan komunikasi yang baik dengan atasan akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2153.711	2	1076.856	115.574	.000 ^b
	Residual	801.300	86	9.317		
	Total	2955.011	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 25, 2025

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 115,574 > F tabel 2,70 hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan dapat diambil kesimpulan H3 diterima dan Ha3 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai regresi $Y = 6,460 + 1,300X_1$ pada hasil analisis regresi linear Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,300 satuan dan nilai R^2 0,722 mengindikasikan bahwa Pelatihan mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,2%. kemudian dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang mendapatkan nilai t hitung 15,044 > 1.988, maka dapat diambil Keputusan Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan yang diberikan oleh PT Jakarta Baru Cosmopolitan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang”, kemudian Muhamad Ridwan (2023) dengan judul penelitian ”Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mr. Market” dan Fahrozi, dkk (2022) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta” yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai regresi $Y = 67,814 - 0,517X_2$ pada hasil analisis regresi linear Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,517 satuan dan nilai R^2 0,083 mengindikasikan bahwa Kemampuan Kerja mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,3%, dan pada pengujian hipotesis mendapatkan nilai t hitung $2,812 > 1,988$, maka dapat diambil Keputusan H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak.

Hal ini terjadi karena adanya karyawan baru yang menghadapi permasalahan baru pada saat dilapangan kemudian tidak dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan berkordinasi secara langsung dengan atasan sesuai dengan jawaban pada kuesioner point 4 dengan pernyataan “saya mampu memecahkan masalah teknis secara mandiri dalam pekerjaan saya” dan point 5 pada pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan”. ini mengakibatkan penilaian Kemampuan Kerja menjadi negatif secara keseluruhan pada variabel kemampuan.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai regresi berganda $Y = 12,485 + 1,269X_1 - 0,149X_2$ pada hasil analisis regresi linear berganda, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,269 pada Pelatihan dan -0,419 X_2 pada Kemampuan Kerja dan nilai R^2 0,729 mengindikasikan bahwa Pelatihan dan Kemampuan Kerja mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,9%, dan pada pengujian hipotesis mendapatkan nilai F hitung $115,574 > 2,71$, maka dapat diambil Keputusan H_0 3 diterima dan H_a 3 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maudiah (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur”, Masita U (2024) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo” dan Kristiya Damayanti (2022) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Pelatihandan Kemampuan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dewi Sri Kecamatan Wlingi Kab. Blitar” yang menyatakan bahwa Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini didasari pada jawaban responden yang kemudian diolah dan menghasilkan nilai analisis regresi linear sebesar $Y = 6,460 + 1,300X_1$ dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 72,2% analisa ini diperkuat dengan uji t dengan nilai $15,044 > 1,988$, maka dapat diambil keputusan H_1 diterima dan H_a ditolak.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini didasari pada jawaban responden yang kemudian diolah dan menghasilkan nilai analisis regresi linear sebesar $67,814 - 0,517X_2$ dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 8,3%, analisa ini diperkuat dengan uji t dengan nilai $2,812 > 1,988$, maka dapat diambil keputusan H_2 diterima dan H_a ditolak.

3. Pelatihan dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini didasari pada jawaban responden yang kemudian diolah dan menghasilkan nilai analisis regresi linear berganda sebesar $Y = 12,485 + 1,269X_1 - 0,149X_2$ dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 72,9%, analisa ini diperkuat dengan uji F dengan nilai $115,574 > 2,71$, maka dapat diambil keputusan H_3 diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aa Phaleria Zulkarnaen, Irwansyah (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta Selatan. Vol 3 (2) 2024: 22661-22671. Prosiding Seminar Nasional Manajemen
- Abdullah. Yudi dan Oktarina Yetty. (2017). *Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Deepublish.
- Ahmad, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang.
- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Jambura: *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 703-710.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Undip
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77-88.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir (2020). *Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an*. Revenue: *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 111-130
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Malhotra, N., Nunan, D., dan Birks, D. 2018. *Marketing Research: An Applied Approach*. Prentice Hall, New York.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. (2018). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 388-393.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1- 15.
- Robbins dan Coulter. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju*.
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 702–713.
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Bandung: Alfabeta. Halaman: 173–179.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyandari, A. A. I. L. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232