

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CARE GUARD JASA JABODETABEK

Alvine Permana Putra¹, Vera Agustina Yanti²

Universitas Bina Sarana Informatika
alvinepermanaputra07@gmail.com, vera.vay@bsi.ac.id

Abstract

Employee performance is a key factor in determining a company's success, particularly in the security services industry, which requires a professional, skilled, and competent workforce. PT Care Guard Jasa Jabodetabek faces challenges in optimizing the implementation of training and competency development to improve employee performance. This study aims to determine the effect of training and competence on employee performance, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consists of 70 employees who participated in training at PT Care Guard Jasa Jabodetabek. The sampling technique used was simple random sampling, with the sample size determined using the Slovin formula at a 5% margin of error, resulting in 60 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26, including validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with $t = 6.362 > 2.002$ and significance = $0.000 < 0.05$. Competence does not have a significant effect, with $t = 1.609 < 2.002$ and significance = $0.113 > 0.05$. Simultaneously, training and competence have a positive and significant effect, with $F = 59.697 > 3.156$ and significance = $0.000 < 0.05$. The R^2 value of 0.677 indicates that the two variables explain 67.7% of the variation in employee performance.

Keywords: Training, Competence, Employee Performance, Human Resources, Security Services.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri jasa keamanan yang menuntut tenaga kerja profesional, terampil, dan kompeten. PT Care Guard Jasa Jabodetabek menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan yang mengikuti pelatihan di

Article history

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

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/)

PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sedangkan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada margin of error 5%, sehingga diperoleh 60 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $6,362 > t$ tabel $2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan, dengan t hitung $1,609 < t$ tabel $2,002$ dan signifikansi $0,113 > 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung $59,697 > F$ tabel $3,156$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar $0,677$ menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan $67,7\%$ variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Jasa Keamanan.

1. Pendahuluan

Layanan keamanan saat ini dituntut untuk memiliki pelatihan khusus, sertifikasi, dan standar operasional yang terperinci. Dengan tuntutan tersebut, sumber daya manusia berperan penting sebagai penentu utama dalam proses peningkatan kualitas individu dan tenaga kerja agar memiliki sikap dan keterampilan yang baik.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, masih terdapat karyawan dengan kinerja yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain minimnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Riska Gustiana, Taufik Hidayat, 2022). Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu komponen penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi.

Pelatihan memberikan pengetahuan kepada pegawai baru maupun pegawai lama mengenai keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan (Masyruroh et al., 2023). Kompetensi yang mencakup pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesional juga menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan karyawan melaksanakan tugasnya. Meningkatnya kebutuhan tenaga keamanan profesional menuntut perusahaan jasa keamanan memiliki sumber daya manusia yang terampil, kompeten, dan mampu memenuhi kebutuhan klien.

Kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal merupakan salah satu pilar penting bagi keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien (Nurwin Kartika Juanita & Frianto Agus, 2021). Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengembangan keterampilan, tetapi juga menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan.

PT Care Guard Jasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyediaan tenaga kerja profesional keamanan berskala nasional. Perusahaan memiliki sistem rekrutmen mulai dari proses penerimaan, pelatihan hingga penempatan tenaga keamanan, sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu pondasi penting bagi kegiatan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai dampak pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sibarani dan Dwiarti (2024), misalnya, menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan jasa keamanan, khususnya PT Care Guard Jasa Jabodetabek.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Fokus tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran pelatihan dan kompetensi dalam mendukung kinerja karyawan pada perusahaan jasa keamanan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan pondasi utama dari pengembangan sumber daya manusia karena membantu karyawan melakukan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Riska Gustiana, Taufik Hidayat, dan A. F. (2022), pelatihan merupakan proses untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan memberikan gambaran mengenai cara kerja yang efektif di lingkungan perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dan target perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan pengertian tersebut, indikator pelatihan menurut Veithzal dalam Putri et al. (2022) meliputi kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana pelatihan, dan kualitas peserta pelatihan. Materi yang berkualitas harus mudah dipahami dan diterapkan; metode harus mendukung pemahaman dan partisipasi; instruktur harus mampu menyampaikan serta mengarahkan proses pelatihan; sarana harus memadai; sedangkan peserta perlu memiliki kesiapan, partisipasi, dan kemampuan memanfaatkan hasil pelatihan.

2.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keahlian dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut (Putra et al., 2025). Kompetensi juga merujuk pada kemampuan atau potensi yang meliputi wawasan, keahlian, dan tingkah laku individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Caissar et al., 2022).

Menurut Spencer dalam Sharawpurew (2025), indikator kompetensi yang digunakan meliputi pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap pekerjaan; sikap kerja berkaitan dengan perilaku, nilai, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan etika; sedangkan keterampilan berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan tepat.

2.3 Kinerja Karyawan

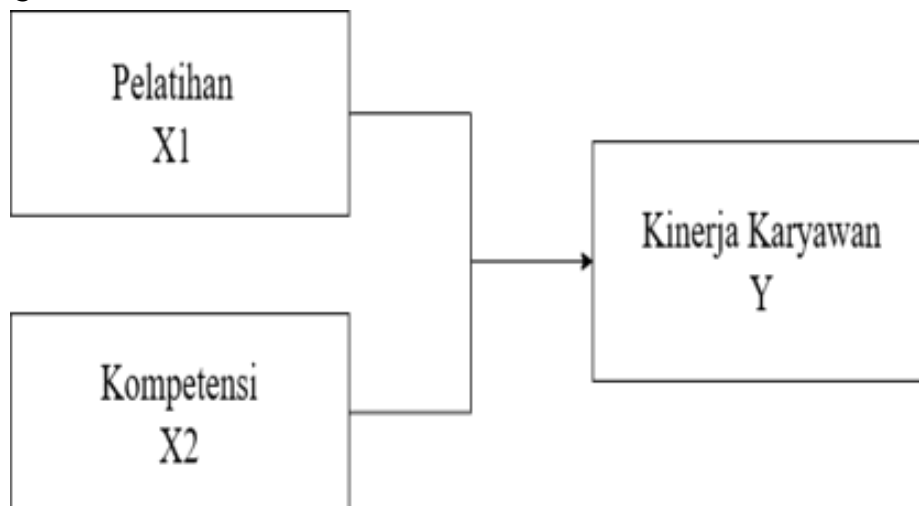
Kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dukungan yang diterima, serta hubungan di lingkungan kerja. Seseorang yang berkinerja tinggi umumnya fokus pada pencapaian, memiliki rasa percaya diri, mampu mengontrol diri, serta memiliki kompetensi (Puji Salvano et al., 2023). Menurut Nurwin Kartika Juanita dan Frianto Agus (2021), kinerja bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kapasitas dan kemampuan yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Robins dalam Lourensus Nerys dan Tarigan (2022), indikator kinerja karyawan secara individu meliputi produktivitas, kualitas layanan, tanggung jawab, dan kerja sama.

Produktivitas menunjukkan efektivitas dan efisiensi hasil kerja; kualitas layanan menunjukkan kemampuan memberikan pelayanan yang profesional dan responsif; tanggung jawab menunjukkan kesadaran menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan; sedangkan kerja sama menunjukkan kemampuan berkomunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT Care Guard Jasa dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi. Pelatihan berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan melalui proses yang terencana, sedangkan kompetensi menggambarkan kemampuan yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2026).

2.5 Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Care Guard Jasa Jabodetabek.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Care Guard Jasa Jabodetabek.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Care Guard Jasa Jabodetabek.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai landasan untuk mengolah dan menganalisis data berbentuk angka melalui metode statistik.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT Care Guard Jasa Keamanan Jabodetabek. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert, observasi, dan studi dokumentasi.

Populasi penelitian berjumlah 70 karyawan yang mengikuti pelatihan di PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Penentuan responden menggunakan probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 60 responden.

Skala Likert yang digunakan terdiri atas lima pilihan jawaban, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Pelatihan (X1)	Kualitas materi pelatihan; kualitas metode pelatihan; kualitas instruktur pelatihan; kualitas sarana pelatihan; kualitas peserta pelatihan.
2	Kompetensi (X2)	Pengetahuan; sikap kerja; keterampilan.
3	Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas; kualitas layanan; tanggung jawab; kerja sama.

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS Statistics 26.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan skor setiap pernyataan dengan skor total variabel menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel atau $\text{Sig.} < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,250 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,712	0,250	Valid
X1.2	0,617	0,250	Valid
X1.3	0,691	0,250	Valid
X1.4	0,590	0,250	Valid
X1.5	0,488	0,250	Valid
X1.6	0,807	0,250	Valid
X1.7	0,714	0,250	Valid
X1.8	0,532	0,250	Valid
X1.9	0,641	0,250	Valid
X1.10	0,702	0,250	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,689	0,250	Valid
X2.2	0,804	0,250	Valid
X2.3	0,636	0,250	Valid
X2.4	0,631	0,250	Valid
X2.5	0,682	0,250	Valid
X2.6	0,724	0,250	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,685	0,250	Valid
Y.2	0,624	0,250	Valid
Y.3	0,688	0,250	Valid
Y.4	0,742	0,250	Valid
Y.5	0,662	0,250	Valid
Y.6	0,723	0,250	Valid
Y.7	0,642	0,250	Valid
Y.8	0,585	0,250	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,849 untuk Pelatihan (10 item), 0,785 untuk Kompetensi (6 item), dan 0,823 untuk Kinerja Karyawan (8 item). Seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,849	10	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,785	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	8	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov terhadap standardized residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena $0,200 > 0,05$, residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal sehingga model layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	60
Normal Parameters,a,b	Mean .0000000
	Std. Deviation .98290472
Most Extreme Differences	Absolute .097
	Positive .097
	Negative -.057
Test Statistic	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Nilai signifikansi Pelatihan (X1) sebesar 0,884 dan Kompetensi (X2) sebesar 0,418. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas yang signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.564	1.827		1.951	.056
	Pelatihan	-.008	.054	-.028	-.147	.884
	Kompetensi	-.073	.090	-.153	-.816	.418

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Hasil pengujian menunjukkan Tolerance sebesar 0,484 dan VIF sebesar 1,640 pada kedua variabel. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.601	2.815		2.344	.023		
	Pelatihan	0.528	0.083	0.689	6.362	.000	0.484	1.640
	Kompetensi	0.222	0.138	0.174	1.609	.113	0.484	1.640

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.6 Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,109 untuk hubungan Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), serta 0,137 untuk hubungan Kompetensi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas (Output SPSS)

ANOVA Table					
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	370.938	12	30.903	12.225	.000
Linearity	324.241	1	324.241	128.284	.000
Deviation from Linearity	46.697	11	4.245	1.676	.109
Within Groups	118.819	47	2.528		
Total	489.650	59			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
ANOVA Table					
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	263.832	7	37.690	8.665	.000
Linearity	219.064	1	219.064	50.400	.000
Deviation from Linearity	44.568	6	7.428	1.709	.137
Within Groups	226.018	52	4.346		
Total	489.650	59			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.7 Uji t Parsial

Pengujian parsial menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel 60 dan dua variabel independen, derajat bebas sebesar 57 sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,002.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.601	2.815		.023
	Pelatihan	0.528	0.083	0.689	.000
	Kompetensi	0.222	0.138	0.174	.113
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,362 > t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₀₁ ditolak dan H₁ diterima, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,609 < t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,113 > 0,05. Dengan demikian, H₀₂ diterima dan H₂ ditolak, sehingga kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan k = 2 dan n = 60, diperoleh df₁ = 2 dan df₂ = 58, dengan F tabel sebesar 3,156.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	331.424	2	165.712	.000b
	Residual	158.226	57	2.776	
	Total	489.650	59		
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan					

Sumber: Diolah peneliti (2026).

Nilai F hitung sebesar $59,697 > F$ tabel $3,156$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,667$. Artinya, Pelatihan dan Kompetensi secara simultan menjelaskan $66,7\%$ variasi Kinerja Karyawan, sedangkan $33,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.823a	0.667	0.666	1.666
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan				

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.10 Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 6,601 + 0,528X_1 + 0,222X_2$. Konstanta sebesar $6,601$ menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan ketika Pelatihan dan Kompetensi bernilai nol. Koefisien Pelatihan sebesar $0,528$ menunjukkan hubungan positif, sedangkan koefisien Kompetensi sebesar $0,222$ juga menunjukkan hubungan positif.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.601	2.815		2.344	.023
	Pelatihan	0.528	0.083	0.689	6.362	.000
	Kompetensi	0.222	0.138	0.174	1.609	.113
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber: Diolah peneliti (2026).

4.11 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, baik dari sisi materi, metode, instruktur, sarana, maupun peserta, berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan uraian teoritis bahwa pelatihan membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Riska Gustiana, Taufik Hidayat, 2022; Masyrurroh et al., 2023).

Berbeda dengan pelatihan, kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun koefisien regresinya bernilai positif, nilai signifikansi $0,113$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan yang dimiliki karyawan belum secara sendiri-sendiri menjadi penentu yang signifikan terhadap variasi kinerja dalam konteks penelitian ini.

Secara simultan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Hasil ini memperkuat pentingnya pengelolaan pelatihan dan kompetensi secara terpadu pada perusahaan jasa keamanan, meskipun secara parsial kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Posisi penelitian ini terletak pada pengujian kedua variabel secara bersama-sama dalam konteks perusahaan jasa keamanan PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa pelatihan tidak signifikan secara parsial (Sibarani & Dwiarti, 2024) menunjukkan bahwa konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat menjadi pertimbangan dalam memahami hubungan pelatihan, kompetensi, dan kinerja.

5. Kesimpulan

Pelatihan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Care Guard Jasa Jabodetabek. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 6,362 > t_{tabel} 2,002$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kompetensi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 1,609 < t_{tabel} 2,002$ dengan signifikansi $0,113 > 0,05$.

Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 59,697 > F_{tabel} 3,156$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Nilai R Square sebesar 0,667 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompetensi mampu menjelaskan 66,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 33,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Saran

PT Care Guard Jasa Jabodetabek disarankan mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelatihan, terutama pada aspek materi, metode, instruktur, sarana, dan kesiapan peserta, karena pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perusahaan juga dapat mengevaluasi program pengembangan kompetensi secara lebih terarah agar pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan karyawan dapat diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan.

Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain di luar pelatihan dan kompetensi serta memperluas objek penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisma, M. A., & Sanggala, E. (2025). JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Menggunakan Microsoft Excel. 8(3).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. 4(4), 263-268.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. 4(2), 1377-1384.
- Lourensius Nerys, & Tarigan. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 94-104.
- Masyrurroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., Ricki, T. S., & Romadhon, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(4), 181-189. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i4.102>
- Nurwin Kartika Juanita, & Frianto Agus. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185-198. <https://doi.org/10.36418/jurnalsosains.v3i2.696>
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., Afgani, M. W., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. 5(3), 191-199.
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483-491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>

- Rina, W. U., Jauharotun, A. S., Ana, R. M., Riyan, A., & Eki, C. (2025). Pengaruh Media Sosial, Kualitas Produk, dan Harga terhadap ... Jurnal Bisnis Net, 8(1), 420-429.
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, A. F. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi, 3(6), 657-666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Sharawpurew, C. (2025). A Study of the Development of Competency Theory. 17(2), 68-79.
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Penelitian Terdahulu Grin. 1(4), 1-14.