

PERAN PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KANAAN GLOBAL INDONESIA

Alima Nur Fadillah¹, Fathimatuzzahro², Leny Arsita Sari³, Ni Made Lintang Purnaasa⁴, Rayhan Gunaningrat⁵

S1 Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta¹⁻⁵

Email: alimanurfadhilah@gmail.com¹, ima.zhr11@gmail.com², lenyarsita021@gmail.com³, nimadelintang935@gmail.com⁴, rayhan.gunaningrat@udb.ac.id⁵

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to analyze the influence of job training, employee competency, and work discipline on employee performance at PT Kanaan Global Indonesia. The study employed a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used was saturated sampling, with the entire employee population of 30 employees being sampled. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that employee competency and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while job training had no significant effect partially. However, all three variables simultaneously had a significant effect on employee performance.</i> Keyword: job training, employee competency, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kanaan Global Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan sebanyak 30 orang dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan kerja, kompetensi karyawan, disiplin kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang berlangsung semakin cepat dan kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan. Kinerja karyawan menjadi elemen strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen, tetapi juga pada upaya pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan kerja, peningkatan kompetensi, serta pembentukan disiplin kerja yang kuat. (Zaky, 2022)

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi. Di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan perubahan sistem kerja, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selalu diperbarui. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, karyawan berpotensi mengalami kesenjangan kompetensi yang berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dirancang secara terstruktur dan relevan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, terutama melalui peningkatan penguasaan teknis dan kesiapan dalam menjalankan tugas. (Pangestika, 2019)

Selain pelatihan kerja, kompetensi karyawan menjadi faktor internal yang sangat menentukan kualitas kinerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, menghasilkan output yang berkualitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Yani Pramularso, 2022). Mawardi dan Cahyadi (2023) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, baik pada level individu maupun organisasi, karena kompetensi yang baik akan memperkuat profesionalisme dan kualitas kerja.

Disiplin kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang baik cenderung menunjukkan perilaku kerja yang bertanggung jawab, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian target. Lingkungan kerja yang disiplin akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif, sehingga mampu meningkatkan kinerja secara

berkelanjutan (Ubaidillah, Muhammad Ja'far, 2023). Halilintar dan Sobirin (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin yang baik mendorong terciptanya efisiensi dan produktivitas kerja.

PT Kanaan Global Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garment yang berorientasi pada produksi tas berskala internasional dengan standar kualitas tinggi. Sebagai perusahaan manufaktur padat karya, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian target produksi, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian pesanan.

PT Kanaan Global Indonesia adalah perusahaan garmen yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah dengan tenaga kerja sekitar 1.600 karyawan tetap per Desember 2025. Selama 12 bulan terakhir, perusahaan mencatat total produksi sekitar 1.2 juta unit tas. Namun, data produksi bulanan menunjukkan variasi signifikan: capaian target produksi hanya 85–92% pada tiga bulan berturut-turut (April–Juni 2025), yang mengindikasikan kinerja operasional belum konsisten.

Tingkat absensi juga perlu diperhatikan. Selama tahun 2025, rata-rata absensi karyawan mencapai 7,8% per bulan, dengan puncak tertinggi 11,6% terjadi pada November 2025 karena musim libur panjang dan ketidaksuaiatan jadwal lembur. Data absensi tersebut lebih tinggi dibandingkan standar perusahaan yang disyaratkan maksimal 5% per bulan untuk menjaga alur produksi berjalan optimal.

Dari sisi pelatihan kerja, perusahaan hanya mengadakan pelatihan formal dua kali sepanjang 2025, yaitu: Pelatihan orientasi kerja bagi karyawan baru (Februari 2025) diikuti 85 karyawan, dan Pelatihan revisi SOP dan teknik jahit (September 2025) diikuti 125 karyawan. Pelatihan lanjutan bersifat sporadis, sehingga lebih dari 60% karyawan tidak memperoleh pelatihan tambahan selama setahun penuh. Akibatnya, terdapat keluhan unit produksi terkait kesalahan penjahitan rata-rata mencapai 5% dari total output bulanan, lebih tinggi dibanding target internal $\leq 2\%$.

Kompetensi karyawan juga belum merata. Berdasarkan hasil evaluasi internal Juni 2025, hanya 42% karyawan yang dinyatakan “kompeten unggul” dalam standar technical skill test, sementara 58% lainnya masih berada pada level “cukup” atau “perlu pengembangan”. Ketidakteraturan kompetensi ini berdampak langsung pada laju produksi dan tingkat cacat produk.

Disiplin kerja juga masih menjadi persoalan. Data absensi menunjukkan rata-rata keterlambatan harian 12–18 incident per bulan, terutama di lini penjahitan dan QC.

Ketidakteraturan disiplin ini tidak hanya menciptakan penumpukan pekerjaan tetapi juga menurunkan efisiensi tim secara keseluruhan.

PT Kanaan Global Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis turut menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan kondisi empiris di lapangan, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala, seperti belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja bagi karyawan baru, kurangnya pendampingan selama masa adaptasi kerja, serta adanya karyawan yang belum sepenuhnya memahami sistem kerja dan prosedur pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, perbedaan tingkat kompetensi dan kedisiplinan antar karyawan juga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. (PT Kanaan)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ja'far Ubaidillah, dkk (2023) tentang pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menjelaskan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2022) tentang pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. Penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Depok.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kanaan Global Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan masalah utama yaitu “Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kanaan Global Indonesia? “

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kanaan Global Indonesia.

KERANGKA TEORI

2.1 Landasan Teori (Grand Theory)

Penelitian ini didasarkan pada pandangan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari proses pembelajaran, penguasaan kemampuan kerja, serta perilaku kerja yang terarah dan disiplin. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola aspek pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara terencana.

Secara teoritis penelitian ini berangkat dari Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yang memandang karyawan sebagai aset berharga organisasi. Teori ini menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan merupakan bentuk modal yang dapat ditingkatkan melalui investasi, salah satunya melalui pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi. Semakin baik kualitas modal manusia yang dimiliki organisasi, maka semakin besar pula peluang organisasi tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal. (Harini, 2020)

Penelitian ini juga didukung oleh Teori Penguatan (Reinforcement Theory) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja individu dapat dibentuk melalui sistem penghargaan dan sanksi. Penerapan disiplin kerja yang konsisten akan membentuk kebiasaan kerja yang positif, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku kerja yang terarah tersebut pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. (Skinner, 1938)

Berdasarkan kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku agar kemampuan tersebut digunakan secara optimal untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh

pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Definisi ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pemahaman teori dan pembentukan sikap kerja yang mendukung kinerja.

Dalam penelitian ini, pelatihan kerja dipahami sebagai persepsi karyawan terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, baik dari segi pelaksanaan maupun manfaatnya bagi pekerjaan. Pelatihan yang diberikan secara tepat sasaran diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Adapun indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kesesuaian materi pelatihan, yaitu sejauh mana materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan karyawan.
2. Metode dan cara penyampaian pelatihan, yang berkaitan dengan kejelasan penyampaian materi serta kemampuan instruktur.
3. Frekuensi pelatihan, yaitu seberapa sering perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan.
4. Sarana dan prasarana pelatihan, yang mencakup fasilitas pendukung selama proses pelatihan berlangsung.
5. Manfaat pelatihan terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana pelatihan membantu karyawan dalam meningkatkan hasil kerja.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Kompetensi mencerminkan kualitas sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi permasalahan kerja. Wibowo(2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pengertian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Dalam penelitian ini, kompetensi karyawan diartikan sebagai tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Indikator kompetensi karyawan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengetahuan kerja, yaitu pemahaman karyawan terhadap tugas dan prosedur kerja.
2. Keterampilan kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam menggunakan alat dan metode kerja.
3. Kemampuan pemecahan masalah, yaitu kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah pekerjaan.
4. Kemampuan komunikasi dan kerja sama, yaitu kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.
5. Sikap dan tanggung jawab kerja, yang mencerminkan profesionalisme dan komitmen karyawan.

Kompetensi yang tinggi akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan berkualitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Disiplin mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu fondasi yang dapat menopang dan berkembang didalam tubuh pegawai. Ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan prinsip-prinsip yang sangat penting yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dan perilaku mereka. (Sutrisno dalam Gatto dan Awangga 2023:5).

Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap yang patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak mengelak untuk dihukum jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hal ini senada dengan dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan (dalam Gatto dan Awangga 2023:5), yaitu : “Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2023), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja.

Pengertian ini menegaskan bahwa disiplin kerja bersumber dari kesadaran individu, bukan semata-mata karena paksaan.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih konsisten dalam bekerja dan mampu menjaga kualitas hasil kerjanya.

Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Ketepatan waktu dan kehadiran, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk kebijakan dan tata tertib kerja.
3. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, yaitu menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional.
4. Tanggung jawab dalam bekerja, yaitu kesungguhan dalam menyelesaikan tugas.
5. Konsistensi perilaku kerja, yaitu kestabilan karyawan dalam menerapkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja dapat diukur secara nyata melalui hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan kerapian hasil pekerjaan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.
4. Inisiatif dan kemandirian kerja, yaitu kemampuan bekerja tanpa pengawasan terus-menerus.

5. Tanggung jawab kerja, yaitu kesungguhan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

Pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, kompetensi mencerminkan kemampuan aktual yang dimiliki karyawan, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan tersebut digunakan secara konsisten sesuai dengan aturan organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan inilah yang menjadi dasar dalam penyusunan model penelitian pada PT Kanaan Global Indonesia.

2.7 TEORI RELEVAN

a. Teori Modal Manusia

Menurut Becker (dalam Marbun, 2020), menjelaskan bahwa investasi pada manusia melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi individu bagi organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan dipandang sebagai bentuk investasi organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

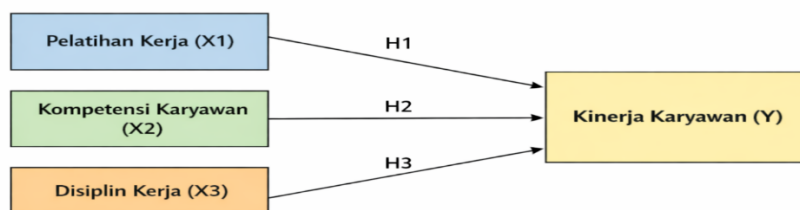
b. Teori Pembelajaran Organisasi

Menurut Argyris & Schön (dalam Pratiwi, 2021), organisasi yang mampu belajar dari pengalaman akan berkembang lebih baik dibanding yang tidak. Pelatihan menjadi sarana utama dalam proses pembelajaran organisasi karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru yang dapat diterapkan untuk memperbaiki sistem kerja.

c. Teori Motivasi Dua Faktor

Menurut Herzberg (dalam Syahputra, 2022), pelatihan termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Dengan pelatihan, karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.8 KERANGKA KONSEPTUAL



(Gambar 2.8.1 Kerangka Konseptual)

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara pelatihan kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pelatihan kerja dipandang sebagai upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, kompetensi karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan kerja. Hubungan yang ditunjukkan melalui panah pada kerangka konseptual tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan, sehingga kerangka ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

2.9 Hipotesis

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia.

H2: Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia.

H4: Pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji teori obyektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur pada masanya atau jangka waktu yang ditentukan, yang biasanya mengacu pada instrumen, sehingga nomor data dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif dimulai dengan proses kegiatan mempelajari permasalahan yang hendak diteliti. Selanjutnya yaitu merumuskan masalah penelitian dengan jelas sehingga terarah. Masalah dalam penelitian kuantitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka langkah selanjutnya yaitu mengumpulkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar pembuatan disain model penelitian dan parameter

penelitian sekaligus sebagai dasar pembuatan hipotesis. Strategi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu strategi penelitian berupa survey dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan dan analisis data.

3.2 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Adapun identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

- Pelatihan Kerja (X1)
- Kompetensi Karyawan (X2)
- Disiplin Kerja (X3)

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kanaan Global Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo dengan alamat lengkapnya di Jalan Ronggolawe RT 02/RW 18, Telukan, Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner

Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diberikan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Tabel Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

2. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian sebagai dasar teoritis.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kanaan Global Indonesia. Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan agar penelitian dapat menggambarkan kondisi secara menyeluruh, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolah data statistik. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisiomer. menurut Jakaria (2020:103) menyatakan bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur sesuai dengan apa yang diukur. Hubungan antara suatu pengukuran dengan suatu kriteria biasanya digambarkan dengan nilai korelasi, yang disebut koefisien validitas. Dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Dari hasil output SPSS kita akan mendapatkan nilai-nilai Corrected item total correlation dan nilai Alpha. Item dapat dinyatakan valid jika nilai Corrected item total correlation lebih besar sama dengan 0.30. (Jakaria, 2015:107).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, artinya pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang konsisten (reliable), dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran yang berbeda waktunya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik, reliabilitas memberikan gambaran sejauh mana suatu pengukuran dapat di percaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran (measurement error). Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini uji reliabel dilakukan

dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha yang tertera pada tabel Reability Statistics hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Jakaria, 2015:103).

c. Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi pada model regresi linier Ordinary Least Square (OLS) agar model tersebut menjadi valid. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel kekeliruan model berdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian ini analisis yang digunakan adalah Grafik Normal P-P plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusan: jika data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selain metode grafik juga bisa dilakukan dengan melakukan metode pengujian hipotesis dengan statistik uji shapiro-wilks. (Jakaria, 2015:157)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari error satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Setelah diuji, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. (Jakaria, 2015:161)

3. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier atau korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Interpretasi dari persamaan regresi linier secara implisit bergantung pada asumsi bahwa variabel variabel bebas dalam persamaan tidak saling berkorelasi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi dengan sempurna, maka disebut multikolinieritas sempurna. Memang belum ada kriteria yang jelas dalam mendeteksi masalah multikolinieritas dalam model regresi linier. Selain itu hubungan korelasi yang tinggi belum tentu berimplikasi terhadap masalah multikolinieritas. Tetapi kita dapat melihat indikasi multikolinieritas dengan tolerance value (TOL), eigenvalue dan yang paling umum digunakan adalah varians inflation factor (VIF).³⁴ Hingga saat ini tidak ada kriteria formal untuk menentukan batas terendah dari nilai toleransi atau VIF. Beberapa ahli berpendapat bahwa nilai toleransi kurang dari 1 atau VIF lebih besar dari menunjukkan multikolinieritas signifikan. Sementara itu para ahli lainnya menegaskan bahwa besarnya R^2 model dianggap mengindikasikan adanya multikolinieritas.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variabel-variabel independen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat $H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat $H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat pada kolom Adjusted R Square pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. 36

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

PT Kanaan Global Indonesia merupakan perusahaan garmen yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi tas dengan berbagai jenis dan desain yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Kanaan Global Indonesia melibatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam proses produksi, mulai dari tahap perencanaan, pengolahan bahan baku, hingga pengendalian kualitas produk. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten, terlatih, serta memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi guna menjaga kualitas produk dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Kanaan Global Indonesia yang telah mengikuti program pelatihan sumber daya manusia. Responden terdiri dari karyawan dengan latar belakang masa kerja dan usia. Keberagaman karakteristik responden ini memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai pelaksanaan pelatihan dan kinerja karyawan di perusahaan.

Secara umum, sebagian besar responden menyatakan telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun pelatihan pengenalan sistem kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM telah menjadi bagian dari strategi pengembangan karyawan di PT Kanaan Global Indonesia.

4.2 Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum persepsi responden terhadap variabel pelatihan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa pelatihan SDM berada pada kategori baik. Responden menilai bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan cukup mudah dipahami, serta instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas.

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian yang meliputi jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), serta standar deviasi pada setiap variabel. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel penelitian (X1, X2, X3, dan Y) memiliki jumlah responden yang sama, yaitu 30

responden, yang menunjukkan bahwa data penelitian bersifat lengkap dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	30	11	21	15.67	2.893
x2	30	9	22	17.00	3.029
x3	30	11	23	17.73	2.970
y	30	11	24	18.13	3.794
Valid N (listwise)	30				

Variabel X1 memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 21 dengan nilai rata-rata sebesar 15,67, yang menunjukkan bahwa tingkat variabel X1 berada pada kategori sedang. Variabel X2 memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 22 dengan nilai rata-rata sebesar 17,00, sedangkan variabel X3 memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 23 dengan nilai rata-rata sebesar 17,73. Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap variabel X2 dan X3 cenderung lebih tinggi dibandingkan X1. Adapun variabel Y memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 18,13, dengan rentang nilai 11 hingga 24, yang menunjukkan bahwa variabel terikat berada pada kategori tinggi.

Nilai standar deviasi pada seluruh variabel berkisar antara 2,893 hingga 3,794, yang menandakan bahwa sebaran data relatif merata dan tidak menunjukkan variasi yang ekstrem. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki karakteristik yang baik dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik lanjutan.

Dari sisi kinerja karyawan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia berada pada kategori tinggi. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas kerja, serta menunjukkan tanggung jawab dan kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

		Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	V6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	V12	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	V18
X1.1	Pearson Correlation	1	.323	-.002	.098	.439*	.627**	.057	.133	.216	-.295	.375*	.181	.027	.205	.150	.213	-.089	.187
	Sig. (2-tailed)		.082	.993	.606	.015	.000	.765	.484	.251	.114	.041	.338	.886	.276	.430	.259	.639	.323
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.323	1	.295	.274	.582	.670**	.168	-.146	.140	.009	.196	.141	.355	.028	-.016	-.293	.003	.257
	Sig. (2-tailed)		.082	.113	.144	.687	.000	.375	.442	.460	.961	.298	.456	.054	.883	.931	.116	.989	.171
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.002	.295	1	.443*	-.038	.547**	.262	-.188	.308	.210	.095	.255	-.156	.198	.383*	-.252	.178	.117
	Sig. (2-tailed)		.993	.113	.014	.842	.002	.162	.319	.088	.285	.619	.174	.410	.295	.037	.176	.346	.537
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.098	.274	.443*	1	-.052	.640**	.161	.182	.610**	.250	.591**	.626**	.143	.414*	.596*	-.028	.081	.437*
	Sig. (2-tailed)		.606	.144	.014	.783	.000	.394	.337	.000	.183	.001	.000	.450	.023	.001	.885	.671	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.439*	.670**	.582	.670**	1	.462*	.447*	-.058	-.016	-.230	.288	.166	.058	.081	.098	-.063	.048	.073
	Sig. (2-tailed)		.015	.667	.842	.793	.1	.010	.013	.760	.933	.222	.123	.281	.759	.751	.608	.742	.803
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V6	Pearson Correlation	.627**	.670**	.547**	.640**	.462*	1	.357	-.002	.449*	-.010	.552**	.488**	.164	.321	.425*	.071	.068	.384*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.010	.053	.991	.013	.960	.002	.006	.387	.083	.019	.710	.720	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.1	Pearson Correlation	.057	.168	.262	.161	.447*	.357	1	-.046	.133	-.051	.344	.502**	.499**	.387*	-.157	.024	-.021	.274
	Sig. (2-tailed)		.765	.375	.162	.394	.013	.053	.809	.483	.789	.062	.005	.005	.035	.408	.900	.913	.143
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.133	-.146	-.188	.182	-.058	-.002	-.046	1	.250	-.062	.195	.429*	.042	.297	.159	-.139	.053	.145
	Sig. (2-tailed)		.484	.442	.319	.337	.760	.991	.809	.182	.746	.301	.018	.825	.111	.400	.463	.779	.445
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.216	.140	.308	.610**	-.016	.446*	.133	.250	1	.227	.594**	.784**	.116	.435*	.449*	-.164	.088	.330
	Sig. (2-tailed)		.251	.460	.098	.000	.933	.013	.483	.182	.229	.001	.000	.541	.016	.013	.387	.644	.075
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.295	.009	.210	.250	-.230	-.010	-.051	-.062	.227	1	.074	.385*	.105	-.223	.262	-.174	.028	-.002
	Sig. (2-tailed)		.114	.961	.265	.183	.222	.960	.789	.746	.229	.696	.036	.581	.235	.162	.357	.885	.993
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.375*	.196	.095	.591**	-.288	.552**	.344	.195	.594**	.074	1	.776**	.269	.504**	.485**	.034	.028	.481**
	Sig. (2-tailed)		.041	.298	.619	.001	.123	.002	.062	.001	.001	.696	.000	.150	.005	.007	.859	.884	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V12	Pearson Correlation	.181	.141	.255	.628*	.166	.486*	.503**	.429*	.784**	.385*	.776**	1	.364	.501**	.411*	-.139	.061	.434*
	Sig. (2-tailed)		.338	.456	.174	.000	.381	.006	.005	.016	.000	.036	.000	.046	.005	.024	.464	.750	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.1	Pearson Correlation	.027	.355	-.156	.143	.058	.164	.499**	.042	.116	.105	.269	.364*	1	.311	-.267	.414*	-.054	.540**
	Sig. (2-tailed)		.886	.054	.410	.450	.759	.387	.005	.825	.541	.581	.150	.048	.095	.153	.023	.778	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.205	.028	.198	.414*	.061	.321	.387*	.287	.435*	-.223	.594**	.501**	.311	1	.176	.237	.070	.657**
	Sig. (2-tailed)		.276	.883	.295	.023	.751	.083	.035	.111	.016	.235	.005	.005	.095	.351	.208	.715	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.150	-.016	.383*	.596**	.098	.425*	-.157	.159	.449*	.262	.485*	.411*	-.267	.178	1	-.246	.318	.346
	Sig. (2-tailed)		.430	.931	.037	.001	.608	.019	.408	.400	.013	.162	.007	.024	.153	.351	.190	.086	.961
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.213	.293	-.252	-.028	-.063	.071	.024	-.139	-.164	-.174	.034	-.139	.414*	.237	-.246	1	.095	.583**
	Sig. (2-tailed)		.259	.116	.179	.885	.742	.710	.900	.463	.387	.357	.859	.464	.023	.208	.190	.617	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	-.089	.003	.178	.081	.048	.068	-.021	.053	.088	.028	.028	.061	-.054	.070	.318	.095	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		.639	.989	.346	.671	.803	.720	.913	.779	.644	.885	.884	.750	.778	.715	.086	.617	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V18	Pearson Correlation	.187	.257	.117	.437*	.073	.384*	.274	.145	.330	-.002	.481**	.434*	.540**	.657**	.346	.583**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)		.323	.171	.537	.016	.702	.036	.143	.445	.075	.993	.007	.016	.002	.000	.061	.001	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson (Pearson Correlation) antara skor masing-masing item dengan skor total variabel (total konstruk). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) $> 0,30$ dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS terhadap 30 responden, diketahui bahwa sebagian besar item pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), dan disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari 0,30 serta signifikan pada taraf 5% maupun 1%. Hal ini terlihat dari adanya tanda * dan ** pada nilai Pearson Correlation, yang menandakan bahwa korelasi tersebut signifikan secara statistik.

Pada variabel pelatihan kerja (X1), item X1.1 sampai dengan X1.5 memiliki korelasi positif dengan skor total variabel dan sebagian besar menunjukkan signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel pelatihan kerja mampu mengukur konsep pelatihan kerja secara konsisten dan relevan.

Pada variabel kompetensi karyawan (X2), item X2.1 sampai dengan X2.5 juga menunjukkan nilai korelasi Pearson yang cukup kuat dan signifikan terhadap skor total variabel. Hal ini menandakan bahwa indikator kompetensi karyawan yang digunakan dalam

penelitian telah sesuai dan mampu merepresentasikan variabel kompetensi karyawan secara tepat.

Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja (X3), item X3.1 hingga X3.5 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Nilai korelasi yang diperoleh berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas, karena memiliki nilai korelasi Pearson di atas 0,30 dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan untuk pengumpulan dan analisis data pada tahap selanjutnya..

a. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded ^a	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	20

Variable	Cronboach Alpa
Pelatihan Kerja (X1)	0.875
Kompetensi Karyawan (X2)	0.867
Disiplin Kerja (X3)	0.872
Kinerja Karyawan (Y)	0.861

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil *Case Processing Summary*, dari total 31 data responden,

sebanyak 30 data (96,8%) dinyatakan valid dan dapat diolah, sedangkan 1 data (3,2%) tidak digunakan karena terdapat data yang tidak lengkap.

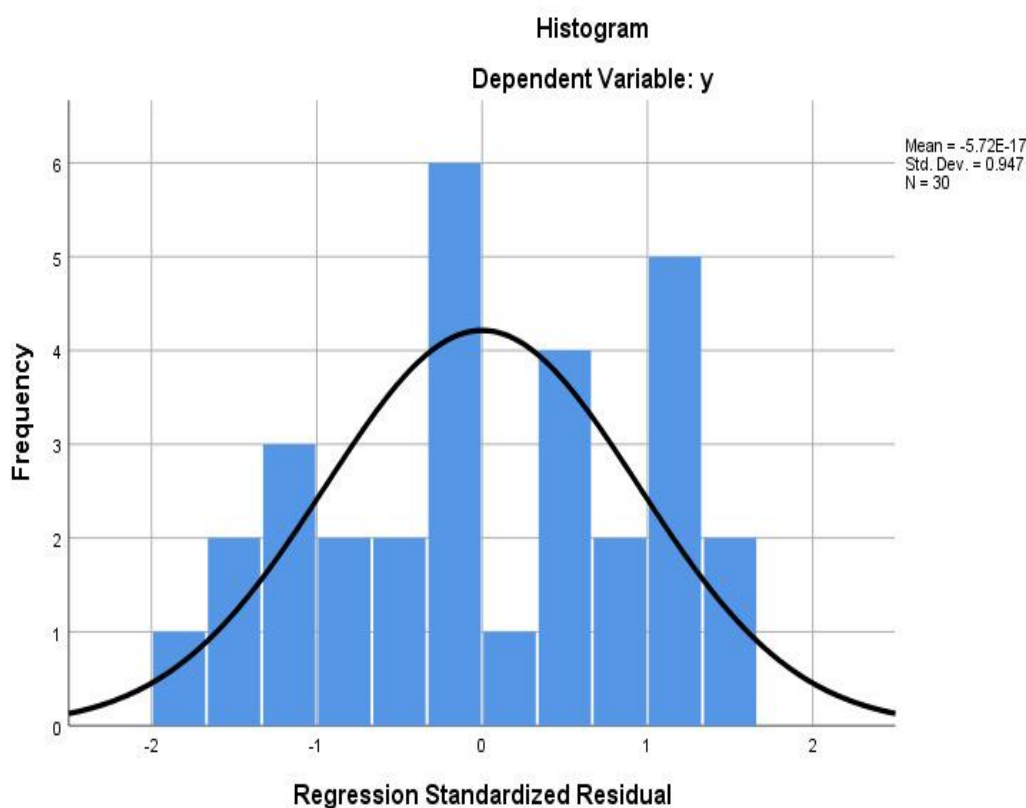
Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,871 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 20 item. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

b. Uji Normalitas Histogram

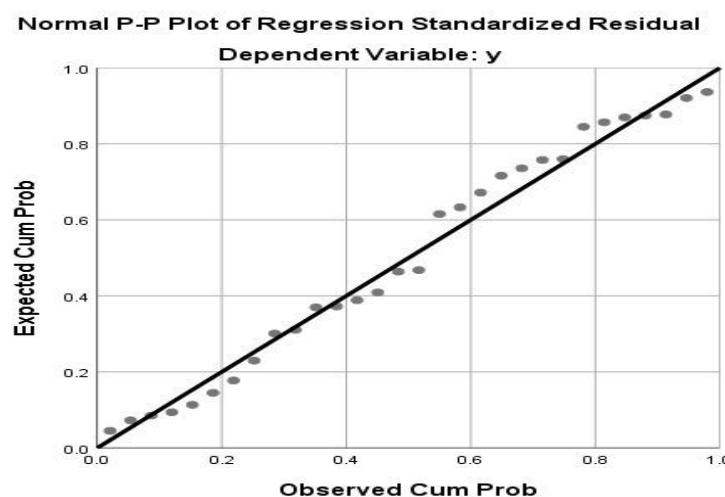
Uji normalitas dengan menggunakan histogram bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil histogram Regression Standardized Residual, terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal. Data residual tersebar secara relatif simetris di sekitar nilai nol, baik ke arah positif maupun negatif.



Nilai mean residual yang mendekati nol serta standar deviasi sebesar 0,947 menunjukkan bahwa penyimpangan data terhadap garis normal relatif kecil. Selain itu, tidak terlihat adanya pencilan (outlier) yang ekstrem pada histogram. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

c. Uji Normalitas Probability

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah melihat pola penyebaran titik-titik data terhadap garis diagonal.

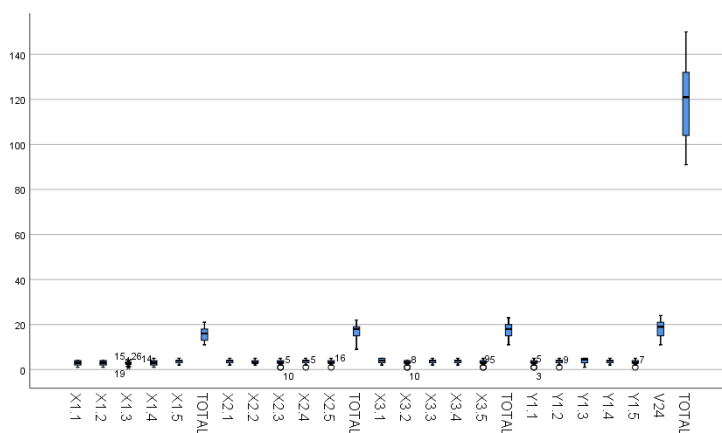


Berdasarkan hasil grafik P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak terlihat pola penyimpangan yang jauh atau ekstrem dari garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi secara normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya dan hasil pengujian statistik dapat dipercaya.

d. Uji Outlier

Uji outlier dilakukan untuk mengidentifikasi adanya data yang menyimpang secara ekstrem dari pola data keseluruhan, karena keberadaan outlier dapat memengaruhi hasil analisis statistik dan mengganggu keakuratan model penelitian. Dalam penelitian ini, uji outlier dilakukan menggunakan grafik boxplot pada masing-masing variabel dan skor total.



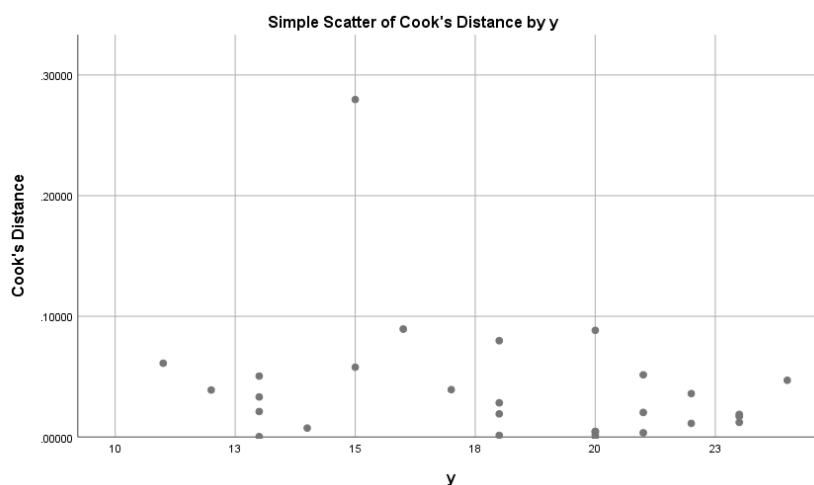
e. Cook Distance

Berdasarkan hasil boxplot, sebagian besar data responden berada dalam rentang nilai lower bound dan upper bound yang ditunjukkan oleh whisker, serta terkonsentrasi di sekitar nilai median. Tidak ditemukan titik data yang berada jauh di luar batas whisker yang mengindikasikan outlier ekstrem. Meskipun terdapat beberapa nilai yang berada mendekati batas atas atau bawah, nilai tersebut masih berada dalam rentang yang dapat diterima secara statistik.

Pola sebaran data pada boxplot juga menunjukkan distribusi yang relatif seimbang tanpa adanya penyimpangan yang mencolok pada variabel pelatihan kerja, kompetensi karyawan, disiplin kerja, maupun kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten dan tidak terdapat data yang berpotensi merusak hasil analisis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengandung outlier yang signifikan, sehingga seluruh data responden layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, termasuk uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

f. Cook Distance



Berdasarkan grafik *Simple Scatter of Cook's Distance by y*, terlihat bahwa sebagian besar nilai Cook's Distance berada sangat dekat dengan angka **0**, dan hanya beberapa titik yang memiliki nilai relatif lebih tinggi. Nilai Cook's Distance tertinggi tampak berada di kisaran $\pm 0,28$, namun masih berada di bawah batas kritis 1 yang umum digunakan sebagai indikator adanya *outlier* berpengaruh kuat.

Secara konsep, Cook's Distance digunakan untuk mengidentifikasi apakah suatu data memiliki pengaruh besar terhadap hasil estimasi model regresi. Apabila nilai Cook's Distance lebih besar dari **1**, maka data tersebut dianggap sebagai *outlier* yang berpotensi merusak kestabilan model. Namun, pada grafik ini tidak ditemukan titik yang melewati nilai 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outlier yang berpengaruh signifikan dalam data penelitian.

Meskipun terdapat beberapa titik dengan nilai Cook's Distance lebih tinggi dibandingkan data lainnya, nilai tersebut masih dalam batas wajar dan tidak cukup kuat untuk memengaruhi hasil regresi secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh data layak digunakan dalam analisis lanjutan, dan model regresi dapat dikatakan stabil serta tidak dipengaruhi oleh observasi ekstrem.

g. Uji Sample K-S

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai *unstandardized residual*. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25518508
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.069
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

h. Uji Multikoleneritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	x1	.713	1.403
	x2	.712	1.405
	x3	.824	1.214

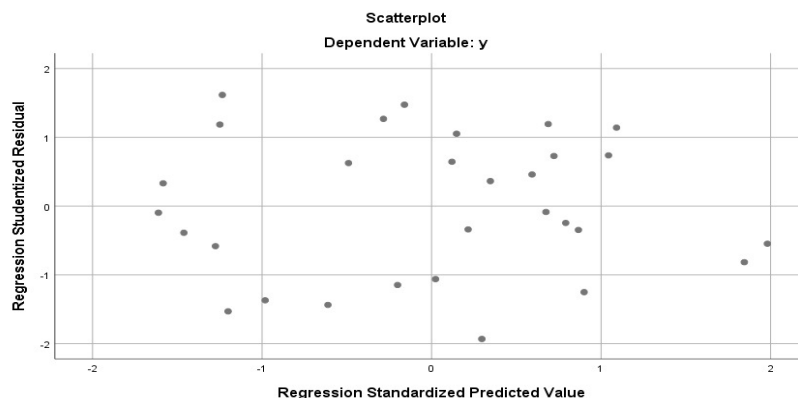
a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada output SPSS, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0,713 dan nilai Variance Inflation Factor sebesar 1,403, variabel X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,712 dan nilai Variance Inflation Factor sebesar 1,405, serta variabel X3 memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan nilai Variance Inflation Factor sebesar 1,214.

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

i. Uji Heteroskedastisitas Scatter-Plot

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value (sumbu X) dan Regression Studentized Residual (sumbu Y).



Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau gelombang. Sebaran titik juga relatif merata di sepanjang sumbu X.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

j. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Uji heteroskedastisitas metode Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (ABRESID) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen (X1, X2, dan X3). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap residual. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.120	1.578		1.977	.059
	x1	-.095	.087	-.246	-1.087	.287
	x2	.022	.083	.060	.266	.792
	x3	-.005	.079	-.012	-.059	.953

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0,287, X2 sebesar 0,792, dan X3 sebesar 0,953. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi masing-masing variabel relatif kecil dan tidak signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

k. Uji Linier Berganda**Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.633	3.273		-1.110	.277
	x1	.168	.181	.128	.926	.363
	x2	.647	.173	.516	3.737	.001
	x3	.459	.164	.359	2.798	.010

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,633 + 0,168X_1 + 0,647X_2 + 0,459X_3$$

Nilai konstanta sebesar -3,633 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen dianggap bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) sebesar -3,633. Variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,363, yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Sementara itu, variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan variabel X3 sebesar 0,010, yang keduanya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Dengan demikian, hasil uji regresi menunjukkan bahwa secara parsial X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y, sedangkan X1 tidak berpengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) pada output SPSS, diketahui bahwa variabel X₁ dan X₂ masing-masing memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial X₁ berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya, perubahan pada variabel X₁ secara nyata dapat memengaruhi variabel Y.

Selanjutnya, hasil uji t pada variabel X₂ juga menunjukkan nilai signifikansi < 0,05, yang berarti X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ secara parsial memiliki pengaruh yang nyata terhadap variabel Y.

Secara keseluruhan, hasil uji t membuktikan bahwa kedua variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

1. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.977	3	89.992	15.864	.000 ^b
	Residual	147.490	26	5.673		
	Total	417.467	29			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 15,864 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

j. Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.606	2.382	1.699

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2
b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,647 dan Adjusted R Square sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa 60,6% variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 , sedangkan 39,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.4 Hasil Smart PLS-3

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

Outer loadings - Matrix					
	X1.	X2.	X3.	Y1.	
X1.1	0.570				
X1.2	0.629				
X1.3	0.539				
X1.4	0.759				
X1.5	0.507				
X2.1		0.673			
X2.2		0.632			
X2.3		0.805			
X2.4		0.660			
X2.5		0.774			
X3.1			0.664		
X3.2			0.616		
X3.3			0.624		
X3.4			0.658		
X3.5			0.647		
Y1.1				0.747	
Y1.2				0.661	
Y1.3				0.718	
Y1.4				0.733	
Y1.5				0.726	

Berdasarkan hasil outer loadings (matrix) SmartPLS di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai outer loading digunakan untuk melihat seberapa baik setiap indikator dalam merepresentasikan variabel laten. Secara umum, indikator dikatakan baik apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$, namun pada penelitian sosial nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima.

Pada variabel X1, nilai outer loading indikator berada pada kisaran 0,507–0,759. Indikator X1.4 memiliki nilai tertinggi (0,759) sehingga paling kuat dalam menjelaskan variabel X1. Sementara indikator lainnya seperti X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.5 masih berada di atas 0,50, sehingga masih dapat digunakan meskipun kekuatan indikatornya tergolong sedang.

Pada variabel X2, sebagian besar indikator menunjukkan nilai outer loading yang cukup baik. Indikator X2.3 (0,805) dan X2.5 (0,774) memiliki nilai tinggi, yang berarti indikator tersebut sangat mewakili variabel X2. Indikator lainnya juga sudah memenuhi batas minimal validitas konvergen.

Pada variabel X3, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel X3 cukup konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti dan tidak ada indikator yang perlu dihapus.

Pada variabel Y, semua indikator menunjukkan nilai outer loading yang baik, dengan nilai tertinggi pada Y1.1 (0,747). Artinya, indikator-indikator pada variabel Y sudah mampu merepresentasikan variabel dependen dengan baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam model ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga model pengukuran dinilai layak dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

b. Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Berdasarkan hasil discriminant validity melalui cross loading pada SmartPLS, dapat dijelaskan bahwa uji cross loading bertujuan untuk melihat apakah setiap indikator memiliki korelasi paling tinggi dengan variabel laten yang seharusnya diukur dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading pada konstraknya sendiri lebih besar dibandingkan loading pada konstruk lain.

Discriminant validity - Cross loadings					
	X1.	X2.	X3.	Y1.	
X1.1	0.570	0.249	0.149	0.240	
X1.2	0.629	0.173	0.223	0.310	
X1.3	0.539	0.179	0.039	0.097	
X1.4	0.759	0.674	0.366	0.577	
X1.5	0.507	0.191	0.338	0.275	
X2.1	0.450	0.673	0.124	0.417	
X2.2	0.328	0.632	0.238	0.419	
X2.3	0.473	0.805	0.297	0.689	
X2.4	0.255	0.660	0.147	0.500	
X2.5	0.587	0.774	0.466	0.574	
X3.1	0.366	0.193	0.664	0.470	
X3.2	0.348	0.462	0.616	0.337	
X3.3	0.283	0.374	0.624	0.389	
X3.4	0.315	0.091	0.658	0.330	
X3.5	0.049	0.080	0.647	0.364	
Y1.1	0.483	0.612	0.386	0.747	
Y1.2	0.399	0.585	0.396	0.661	
Y1.3	0.474	0.323	0.518	0.718	
Y1.4	0.408	0.565	0.409	0.733	
Y1.5	0.375	0.559	0.456	0.726	

Pada variabel X1, seluruh indikator (X1.1 sampai X1.5) memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk X1 dibandingkan dengan konstruk X2, X3, dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator X1 sudah tepat dalam mengukur variabel X1 dan tidak bercampur dengan variabel lainnya.

Pada variabel X2, indikator X2.1 hingga X2.5 juga menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk X2. Misalnya, indikator X2.3 memiliki nilai loading sebesar 0,805 pada X2, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada variabel lain. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator X2 memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan konstruk X2 dari konstruk lainnya.

Pada variabel X3, seluruh indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk X3. Meskipun terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai cross loading cukup mendekati variabel lain, namun nilai tertingginya tetap berada pada konstruk X3, sehingga masih memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Selanjutnya, pada variabel Y, indikator Y1.1 sampai Y1.5 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Y dibandingkan dengan konstruk X1, X2, dan X3. Hal ini menunjukkan bahwa

indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur variabel Y dan tidak lebih dominan mengukur variabel lain.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan uji cross loading, karena setiap indikator memiliki nilai loading paling besar pada konstruk yang diukur. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan baik dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	X1.	X2.	X3.	Y1.		
X1.						
X2.	0.728					
X3.	0.653	0.600				
Y1.	0.723	0.942	0.843			

Berdasarkan hasil uji HTMT pada gambar tersebut, terlihat bahwa sebagian besar hubungan antar konstruk memiliki nilai di bawah 0,90 sehingga sudah memenuhi discriminant validity. Nilai HTMT antara X1 dengan X2 sebesar 0,728, X1 dengan X3 sebesar 0,653, X1 dengan Y1 sebesar 0,723, X2 dengan X3 sebesar 0,600, serta X3 dengan Y1 sebesar 0,843 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk masih dapat dibedakan dengan baik.

Namun, hubungan antara X2 dan Y1 memiliki nilai HTMT sebesar 0,942, yang melebihi batas 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk X2 dan Y1 memiliki tingkat kemiripan yang terlalu tinggi, sehingga discriminant validity pada pasangan konstruk tersebut tidak terpenuhi dan model perlu dievaluasi lebih lanjut.

c. Uji Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen (Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE)

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
X1.	0.619	0.631	0.741	0.369		
X2.	0.758	0.782	0.836	0.507		
X3.	0.646	0.647	0.778	0.412		
Y1.	0.764	0.765	0.841	0.515		

Pada variabel X1, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,619 dan Composite Reliability sebesar 0,741 menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel X1 sudah cukup konsisten dalam mengukur variabel tersebut. Namun, nilai AVE sebesar 0,369 masih di bawah 0,50, yang berarti

kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel X1 masih belum terlalu kuat. Meskipun begitu, variabel X1 masih bisa diterima karena nilai Composite Reliability sudah memenuhi syarat.

Pada variabel X2, nilai Cronbach's Alpha 0,758 dan Composite Reliability 0,836 menunjukkan reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,507 sudah lebih dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 sudah reliabel dan memenuhi validitas konvergen.

Pada variabel X3, nilai Cronbach's Alpha 0,646 dan Composite Reliability 0,778 menunjukkan bahwa variabel ini cukup reliabel. Akan tetapi, nilai AVE sebesar 0,412 masih di bawah 0,50, yang berarti validitas konvergen pada variabel X3 belum maksimal, namun masih dapat diterima dalam penelitian sosial.

Pada variabel Y, nilai Cronbach's Alpha 0,764, Composite Reliability 0,841, dan AVE 0,515 menunjukkan hasil yang baik. Artinya, indikator-indikator pada variabel Y sudah konsisten dan mampu menjelaskan variabel yang diukur dengan baik.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini sudah reliabel, dan sebagian besar juga telah memenuhi validitas konvergen. Walaupun terdapat beberapa nilai AVE yang masih di bawah 0,50, model pengukuran tetap dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena nilai Composite Reliability sudah memenuhi kriteria.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara teoritis, pelatihan yang dilaksanakan secara tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT Kanaan Global Indonesia belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan yang belum optimal, baik dari segi kesesuaian materi, metode penyampaian, maupun penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan demikian, meskipun pelatihan kerja secara konsep memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, dalam penelitian ini pelatihan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi karyawan dalam kerangka konseptual dipandang sebagai kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam melaksanakan tugas. Kompetensi yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memahami pekerjaannya, memiliki keterampilan yang memadai, serta mampu bekerja secara profesional akan lebih mudah mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong pengembangan kompetensi karyawan melalui berbagai upaya yang berkelanjutan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kanaan Global Indonesia dan perlu terus dipertahankan serta ditingkatkan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kanaan Global Indonesia. Kompetensi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang memadai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terarah.

Sementara itu, pelatihan kerja secara teoritis berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, namun berdasarkan hasil pengujian secara parsial, pelatihan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di PT Kanaan Global Indonesia belum sepenuhnya optimal atau belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Namun demikian, secara simultan pelatihan kerja, kompetensi karyawan, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan yang seimbang antara pengembangan kompetensi, penerapan disiplin kerja, serta pelaksanaan pelatihan yang terencana dan relevan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti mengajukan sejumlah saran untuk beberapa pihak terkait, yaitu :

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk dapat terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap kebutuhan aktual pekerjaan dan perkembangan perusahaan. Pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan aplikatif diharapkan mampu memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja serta mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Selain itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan melalui program pengembangan sumber daya manusia, Perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menerapkan aturan yang jelas, konsisten, dan adil agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

2. Bagi karyawan, diharapkan dapat memanfaatkan program pelatihan yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya serta terus meningkatkan kompetensi diri sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja agar mampu memberikan kontribusi kinerja yang maksimal bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda atau cakupan objek penelitian yang lebih luas diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Harini, F. N. (2020). Human Capital Management (teori dan aplikasi). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Pangestika, K. D. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA. *Jurnal Mutiara Manejemen*, Vol.4, No.
- PT Kanaan, G. (n.d.). Profil PT Kanaan Goba Indonesia. EMIS.
- Skinner, B. . (1938). Reinforcement Theory of Motivation.
- Ubaidillah, Muhammad Ja'far, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, Vol. 02, N, EISSN 2654-5497.
- Yani Pramularso, E. (2022). pengaruh kdisiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota DEpok. *Jurnal Studi Menejemen Dan Bisnis*, Vol 9 (1.
- Zaky, M. (2022). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBAL. *Jurnal Management Dan Bisnis*, Vol.1, No., : <https://doi.org/10.15575/jb.v1i2.25259>.
- Halilintar, R., & Sobirin, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 115–124. <https://doi.org/10.xxxxxx>
- Mawardi, M. I., & Cahyadi, N. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 45–56.
- Pangestika, P., Daud, I., Juniwati, J., Fauzan, R., & Fitriana, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan

pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi.

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(3), 210–222.

Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Usman, H., & Akbar, P. S. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.