

Pengaruh Pelatihan terhadap Tingkat Kompetensi Karyawan

Ananda Putri Salsabila*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*anandaputris0701@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. Human resources are one very important aspect in an organization, therefore in managing human resources competence can be interpreted as a valuable asset that must be owned by employees. One of the company's efforts to improve competency is by organizing training. The purpose of this study was to determine the training at PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai, the competency level of employees at PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai and to analyze the effect of training on the competence of employees at PT Intibenua Perkasatama Dumai City. The research method used in this study is a quantitative method with a causality descriptive research type. Sampling was carried out using the probability sampling technique used is simple random sampling with 61 employees of PT Intibenua Perkasatama Dumai City. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of the descriptive analysis, it can be seen that training variables are included in the high category and employee competence is included in the high category. In addition, based on the results of the research, it is known that training has a positive and significant effect on employee competence of 56.2%, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Training, Employee Competency.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu dalam pengelolaan sumber daya manusia kompetensi dapat diartikan sebagai asset berharga yang harus dimiliki oleh karyawan. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan penyelenggaraan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan pada PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai, tingkat kompetensi karyawan pada PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan 61 orang karyawan PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui variabel pelatihan termasuk dalam kategori tinggi dan kompetensi karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan sebesar 56,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi sebab, memiliki peran yang sangat krusial untuk menjalankan strategi yang ditetapkan. Karyawan atau sumber daya manusia yang kini dipandang sebagai salah satu modal berharga perusahaan (*Human Capital Management*), menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sejauh mana produktivitas, kualitas, performa atau kinerja yang diberikan, bahkan tidak sedikit pula organisasi yang menganggap bahwa karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan maksimal agar mampu menjadi individu - individu yang kompeten dan berkontribusi bagi kemajuan suatu organisasi (Ramadhan, 2018). Sejalan dengan ungkapan tersebut, Tjahyanti dan Chairunnisa (2020) menyatakan bahwa tugas paling penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengelola sumber daya manusianya karena tanpa adanya sumber daya manusia yang kuat dan handal, perusahaan tidak dapat beroperasi secara optimal, dan juga tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusialah yang menjadi penggerak utama roda bisnis suatu perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi seperti transformasi dunia bisnis di era digital seperti sekarang ini, akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sebagai agen perubahannya. Oleh karena itu, mewujudkan kompetensi digital bagi setiap karyawan merupakan fungsi dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perusahaan tentunya dengan berbagai upaya. Lebih jauh, pemahaman kompetensi digital mampu merubah organisasi dalam menciptakan proses bisnis yang jauh lebih cepat dan instan sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan (Muizu & Budiarti, 2017).

Dalam persaingan pasar tenaga kerja yang semakin tinggi, kompetensi menjadi modal berharga yang harus dimiliki karena dengan hal tersebut, semakin memperbesar peluang seorang karyawan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, kompetensi yang dimiliki juga menjadi nilai tambah dimata perusahaan, terlebih kompetensi diperlukan untuk mendukung kegiatan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kian berkembang (kemenperin.go.id, 2018). Dalam upaya menciptakan atau mengembangkan kompetensi yang diharapkan, berbagai cara dapat dilakukan oleh organisasi, salah satunya adalah dengan menyelenggarakan pelatihan kerja yang berkualitas. Secara umum, pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawan sehingga menghasilkan keahlian yang diharapkan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Umi dan Nurnida (2018) pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil serta mampu melaksanakan tanggung jawabnya menjadi semakin baik sesuai dengan standar kerja.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai, Provinsi Riau. PT Intibenua Perkasatama merupakan perusahaan komoditi *olein* dan *stearin* yang bergerak dibidang industri pengolahan bahan baku minyak (CPU) atau *crude palm oil*. PT Intibenua Perkasatama Kota Dumai dalam kegiatan bisnisnya tentunya memerlukan penyelenggaraan pelatihan yang tepat agar tingkat kompetensi karyawan yang dimiliki semakin meningkat, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:182) bahwa kriteria pelatihan agar mampu menghasilkan kompetensi yang diharapkan dapat ditempuh dengan menggunakan beberapa dimensi atau indikator diantaranya, apa tujuan dan sasaran diselenggarakannya pelatihan, pentingnya memilih kualitas pelatih, kesesuaian materi pelatih, metode pelatihan, serta peserta pelatihan itu sendiri. Sehingga dengan beberapa upaya yang dapat dilakukan tersebut, perusahaan mampu menghadapi perubahan lingkungan serta persaingan bisnis yang terus berkembang melalui pelatihan yang sesuai. karena seperti yang disampaikan oleh para ahli bahwa kegiatan seperti pelatihan kerja dapat memfasilitasi para karyawan untuk meningkatkan beragam hal diantaranya pengetahuan, keterampilan, pengalaman, mengubah perilaku, serta meningkatkan kompetensi karyawan yang akan membawa serta mewujudkan perusahaan yang mampu berdaya saing sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena mengenai tingkat kompetensi dalam persaingan kerja, hal tersebut menggambarkan betapa pentingnya kompetensi yang harus ada atau dimiliki dalam diri

seorang karyawan. Sriwidodo dan Haryanto dalam Patty (2020) mengemukakan pendapatnya bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan menentukan hasil kinerja dan keefektifan dalam melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya. Donzinelli, *et al.*, dalam Patty (2020) juga menyebutkan bahwa dengan menghubungkan proses pengelolaan sumberdaya manusia pada level kompetensi yang diharapkan, organisasi dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya dan mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan pendapat lainnya menurut Spencer *et, al.*, dalam Patty (2020) menyatakan bahwa melakukan pencocokan kompetensi karyawan dengan persyaratan kerja diklaim dapat meningkatkan kinerja organisasi, serta meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam upaya menciptakan atau mengembangkan kompetensi yang diharapkan, berbagai cara dapat dilakukan oleh organisasi, salah satunya adalah dengan menyelenggarakan pelatihan kerja yang berkualitas. Secara umum, pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang ada didalam diri karyawan sehingga menghasilkan keahlian yang diharapkan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Umi dan Nurnida (2018) pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya menjadi semakin baik sesuai dengan standar kerja. Sedangkan secara luas, Wahjono *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, yaitu bertujuan untuk meningkatkan diantaranya, keahlian, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi.

Adapun berdasarkan pembahasan pada latar belakang sebelumnya bahwa diduga kompetensi yang masih rendah disebabkan oleh pelatihan yang belum diselenggarakan PT. Intibenua Perkasatama dengan maksimal, dugaan - dugaan tersebut mengarah pada beberapa faktor atau dimensi seperti metode pelatihan yang diberikan dimana hasil pra survey menyebutkan bahwa metode pelatihan salah satunya melalui metode pelatihan *online* masih terkendala dengan jaringan yang kurang stabil, masih banyaknya karyawan terutama yang sudah berumur yang belum memahami tata cara pelatihan *online*, kemudian dari segi dimensi materi pelatihan yang dirasa masih belum sesuai dengan durasi pelatihan yang diberikan dimana hasil pra survey menyebutkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa waktu pelatihan yang diberikan terlalu sedikit, dan dimensi peserta pelatihan itu sendiri dimana hasil pras survey menyebutkan bahwa mayoritas karyawan terutama yang berpendidikan SD dan SMP kesulitan mengakses pelatihan *online* serta / mengikuti materi pelatihan yang diberikan sehingga berdampak pada pemahaman kerja mereka.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Tingkat Kompetensi Karyawan (studi kasus pada karyawan tetap perusahaan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai)”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan pada perusahaan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kompetensi karyawan pada perusahaan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap tingkat kompetensi karyawan pada perusahaan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Populasi penelitian karyawan tetap PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai sebanyak 61 karyawan yang menjadi sampel. Variabel operasional dalam penelitian yaitu variabel independent pelatihan dan dependen yaitu kompetensi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Sebelum penulis melakukan pengujian penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terdahulu untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan dan

melakukan perhitungan *Alpha Cronbach*, yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur konsep dalam penelitian ini cukup reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,700	0,254	Valid
Item Pernyataan 2	0,668	0,254	Valid
Item Pernyataan 3	0,669	0,254	Valid
Item Pernyataan 4	0,573	0,254	Valid
Item Pernyataan 5	0,688	0,254	Valid
Item Pernyataan 6	0,667	0,254	Valid
Item Pernyataan 7	0,626	0,254	Valid
Item Pernyataan 8	0,733	0,254	Valid
Item Pernyataan 9	0,662	0,254	Valid
Item Pernyataan 10	0,528	0,254	Valid
Item Pernyataan 11	0,704	0,254	Valid
Item Pernyataan 12	0,726	0,254	Valid
Item Pernyataan 13	0,675	0,254	Valid
Item Pernyataan 14	0,677	0,254	Valid
Item Pernyataan 15	0,825	0,254	Valid
Item Pernyataan 16	0,724	0,254	Valid
Item Pernyataan 17	0,727	0,254	Valid
Item Pernyataan 18	0,717	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2023.

Berdasarkan hasil dari 18 item pernyataan pada variable pelatihan dan kompetensi diajukan kepada 61 responden, semua pernyataan dinyatakan valid karena mempunyai r hitung lebih (>) dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,846	0,7	Reliabel
Kompetensi	0,865	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2023.

Berdasarkan pada hasil tabel diatas nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel pelatihan dan kompetensi yaitu lebih besar dari 0.70 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner dikatakan reliable atau andal untuk mengukur variabelnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Pelatihan

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Pelatihan

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Tujuan dan Sasaran	484	610	79,34	Tinggi
2.	Kualitas Pelatih	486	610	79,67	Tinggi
3.	Materi Pelatihan	488	610	80,00	Tinggi
4	Metode Pelatihan	502	610	82,30	Tinggi
5	Peserta Pelatihan	492	610	80,65	Tinggi
Rata-rata		2.452	3.050	80,40	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan termasuk dalam kriteria “tinggi”. Maka dengan hasil berikut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai terhadap karyawannya sudah diselenggarakan dengan baik. Implementasi pelatihan tersebut tercermin dari beberapa faktor seperti keseriusan perusahaan dalam memilih kualitas pelatih yang menunjukkan sikap profesionalisme dan menguasai materi pelatihan dengan baik, selain itu tercermin juga dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja dilapangan lapangan, serta peserta pelatihan yang memenuhi kriteria atau persyaratan dalam mengikuti pelatihan. Beberapa faktor tersebut ternyata sejalan dengan pra survey atau hasil wawancara yang menyebutkan bahwa faktor – faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi karyawan diantaranya disebabkan oleh masih minimnya materi pelatihan yang diberikan, kurang sesuainya metode pelatihan yang diberikan, serta peserta pelatihan atau karyawan itu sendiri yang kurang memahami baik materi dan metode pelatihan tersebut.

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%	Kriteria
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	511	610	83,77	Tinggi
2.	Keahlian/Keterampilan (<i>Skill</i>)	757	915	82,73	Tinggi
3.	Sikap (<i>Attitude</i>)	742	915	81,10	Tinggi
Rata-rata		2.010	2.440	82,37	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel tingkat kompetensi termasuk dalam kriteria “tinggi”. Maka dengan hasil berikut, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai tercermin dari pengetahuan kerja yang mumpuni dari masing - masing karyawan. Pengetahuan kerja yang tinggi didapatkan dari pengalaman mereka yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan, sebagaimana data perusahaan menunjukkan bahwa banyak diantara mereka merupakan karyawan angkatan pertama seiring dengan perusahaan berdiri, sehingga memungkinkan bahwa mereka memiliki pengetahuan kerja yang tinggi di perusahaan berdasarkan pengalaman tersebut.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant	.974	.415		2.346	.022
	Pelatihan	.818	.094	.750	8.708	.000
a. Dependent Variable: Kompetensi						

Sumber: Hasil olahan SPSS,2023

Dari hasil koefisien regresi linier sederhana terlihat nilai konstanta artinya jika pelatihan (X) bernilai nol (0) atau kompetensi (Y) tidak terpengaruh oleh pelatihan maka rata-rata kompetensi memiliki nilai 0,974 . Koefisien regresi b artinya jika variabel pelatihan (X) naik sebesar satu satuan, maka pelatihan (Y) naik sebesar 0,818. Koefisien regresi bertanda positif, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi. Semakin tinggi/kuat pelatihan perusahaan, semakin tinggi kompetensi karyawan.

Selain itu dapat dilihat dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji-t yang diperoleh

berdasarkan pengolahan SPSS disajikan nilai t sebesar 8,708 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga menolak H_0 . Karena $t\text{-score}(8.708) > t\text{-table}(2.00172)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.750 ^a	.562	.555	.42973	.562	75.826	1	59	.000	1.489
a. Predictors: (Constant), Pelatihan										
b. Dependent Variable: Kompetensi										

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2023

Hasil perhitungan koefisien determinasi didapat sebesar 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang kuat sebesar 56,2% terhadap kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis, hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Karena $t\text{-hitung}(8.708) > t\text{-tabel}(2.00172)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pada karyawan. Besarnya pengaruh antara pelatihan terhadap kompetensi yang diperoleh dari hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 56,2% dengan kata lain kemampuan variabel pelatihan hanya mampu mempengaruhi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tianara (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Artinya semakin baik pelatihan yang dijalankan perusahaan kepada karyawannya maka kompetensi karyawan akan semakin tinggi. Selain itu menurut Haerofiatna (2022) program pelatihan memberikan dampak positif terhadap kompetensi, pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang harus dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu tujuan dan sasaran, kualitas pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta pelatihan sudah bernilai tinggi. Hal ini menyatakan bahwa yang dilakukan perusahaan dalam melakukan dan mengelola pelatihan sudah dianggap baik dari segi tingkat kesesuaian tujuan dan sasaran pelatihan, lalu tingkat profesionalisme yang ditujukan oleh pelatih sudah baik, materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kemampuan karyawan dan kesesuaian pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan para peserta pelatihan.
2. Tingkat Kompetensi pada PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Artinya pelatihan dapat dirasakan tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya pengetahuan, keahlian/keterampilan dan sikap yang sudah tinggi. Hal ini menyatakan bahwa karyawan

- PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai memiliki kompetensi yang tinggi salah satu kompetensi yang dimiliki yaitu wawasan yang baik dalam mendukung pekerjaannya, selain itu pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah pekerjaan dan memiliki etika kerja yang baik dilingkungan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. Intibenua Perkasatama Kota Dumai sebesar 56,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta. MAMEN (Jurnal Manajemen). Vol. 1., No.1.
- [3] Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). Indonesia Industry 4.0 Readiness Index (Indeks Kesiapan Industri di Indonesia untuk Bertransformasi Menuju Industri 4.0). dalam www.kemenperin.go.id, diakses pada tanggal 4 Oktober 2022.
- [4] Malika Divya, Irfani, Aminuddin. (2022). *Pengaruh Manajemen talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(1). 45-48.
- [5] Muizu, Zunita, & Budiarti, L. (2017). Dampak Program Pelatihan Terhadap Kompetensi Digital Karyawan PT Belant Persada di Bandung. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu&Call Papers UNISBANK Ke-3.
- [6] Ramadhan, Dwi Rekta. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan - Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Pegawai di PT Nexwave Cabang Kota Bandung). Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Padjadjaran.
- [7] Patty, Richard Steven. (2020). Kesesuaian Kompetensi Pegawai Dengan Kompetensi Jabatan Pada BPSDMD Provinsi Papua Barat. Widyaiswara Network Journal, Vol. 07, No. 04, hal. 51-60.
- [8] Tjahyanti, Setia dan Nurafni Chairunnisa. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Human Resources and Facility Management). Jurnal Media Bisnis, Vol. 12, No. 02, hal. 127-132.
- [9] Tianara, D, E. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi (Studi Kasus Pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Telkom University). Skripsi pada Univeritsas Telkom.
- [10] Umi, Mariani Zakiyatul, Ida Nurnida. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Mitra Solusi Telematika (MTS) Jakarta). E-proceeding of management, Vol. 05, No. 01, hal. 1123-1129.