

# PENGARUH INTERVENSI PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN: SEBUAH REVIEW LITERATUR

**Farah Syaufika, Febrina Pinkan, Muhammad Farid Alifianto, Netty Merdiaty**

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202210515066@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515066@mhs.ubharajaya.ac.id), [202210515215@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515215@mhs.ubharajaya.ac.id),  
[202210515175@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515175@mhs.ubharajaya.ac.id), [netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

## **Abstract**

*Amidst the increasingly fierce global competition, human resource management (HRM) has become an important component in enhancing employee competence to support organizational performance. By analyzing ten journal articles, this research investigates the impact of training interventions on employee competence. The research results show that training improves employees' knowledge, skills, and attitudes. The methods used, the relevance of the material, and the quality of the trainers are all factors that influence the quality of the training. Training has also been proven to enhance employees' ability to adapt to changes, accelerate the achievement of company goals, and help them develop their own careers. One of the main recommendations is the structured measurement of training outcomes and aligning training programs with the needs of the organization and employees. According to the research findings, well-planned training is a strategic investment that helps the company succeed.*

**Keywords:** training, employee competencies, HR development, literature review.

## **Abstrak**

Di tengah persaingan global yang semakin sengit, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk membantu kinerja organisasi. Dengan menganalisis sepuluh artikel jurnal, penelitian ini menyelidiki pengaruh intervensi pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Metode yang digunakan, relevansi materi, dan kualitas pelatih adalah semua faktor yang memengaruhi kualitas pelatihan. Pelatihan juga terbukti meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan membantu mereka mengembangkan karir mereka sendiri. Salah satu rekomendasi utama adalah terstrukturnya pengukuran hasil pelatihan dan menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Menurut hasil penelitian, pelatihan yang direncanakan dengan baik adalah investasi strategis yang membantu perusahaan berhasil.

**Kata kunci:** pelatihan, kompetensi karyawan, pengembangan SDM, *literature review*.

## **1. Pendahuluan**

Di era globalisasi yang semakin meningkat, persaingan yang semakin sengit muncul. Setiap bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan beradaptasi dengan peluang dan kesulitan. Hingga saat ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) terus menjadi bagian penting dari meningkatkan kompetensi karyawan di hampir seluruh industri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia industri harus dikelola secara profesional untuk mengimbangi kebutuhan karyawan dengan kemampuan dan tuntutan organisasi industri.

Salah satu manfaat dari pengelolaan sumber daya manusia adalah bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Perusahaan juga akan mengeluarkan uang yang cukup

besar untuk pelatihan karyawan, yang dianggap sebagai investasi dalam sumber daya manusia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Aditya et al., 2015)

Sebuah organisasi harus memiliki kemampuan untuk berkembang. Akibatnya, persyaratan kompetensi harus dibuat secara lebih khusus sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), dan atribut personal lainnya yang dapat membedakan apakah seseorang melakukan atau tidak apa yang mereka lakukan. Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan terkait pekerjaan mereka. Karyawan yang berbakat akan memiliki kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan diproyeksikan untuk maju dalam karir mereka melalui penilaian kinerja mereka.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan adalah komponen penting yang meningkatkan produktivitas kinerja. Tujuan pelatihan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Salah satu karakteristik utama seorang karyawan yang mencakup cara mereka berpikir, bersikap, dan bertindak, yang tercermin dalam aktivitas mereka di perusahaan disebut kompetensi karyawan. Oleh karena itu, karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan. Penilaian prestasi kerja adalah komponen penting dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien; setelah pengembangan karyawan berhasil, perlu diberikan tugas pada pekerjaan tertentu dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik. (Nugroho, 2014)

## 2. Metode

Metode yang dipakai dalam penulisan ini menggunakan *literature review*. metode literature review menurut Snyder (2019) adalah Metode ini melibatkan mencari berbagai sumber literatur, termasuk buku-buku, arsip, majalah, artikel, dan jurnal, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan topik yang dibahas. Penulis menggunakan review literatur sebagai metode penelitian karena mereka ingin menganalisis proses pengembangan koleksi perpustakaan berdasarkan kajian literatur yang mereka pelajari. Snyder juga mengatakan bahwa literature review adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa ulasan para ahli yang ditulis dalam teks.

Pengaruh intervensi pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dievaluasi dengan membaca dan menganalisis sepuluh artikel jurnal yang telah diulas oleh penulis. Rangkuman artikel-artikel tersebut disajikan di tabel berikut. Tabel pertama menunjukkan judul, penulis, penerbit, dan tahun publikasi artikel dalam jurnal. Tabel kedua menampilkan isi artikel, termasuk tujuan penelitian, hasil, dan rekomendasi.

Tabel 1 Distribusi Jurnal dan Penerbit

No	Judul Artikel	Penulis	Jurnal	Penerbit	Tahun
1	Kajian Pengaruh	Achmad P.	non-penelitian	Universitas	2014

	Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Perkembangan Kompetensi Karyawan	Nugroho (Nugroho, 2014)	yang bertujuan untuk membahas konsep teoretis dan aplikatif	Mercu Buana	
2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Rifki Aditya, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (Aditya et al., 2015)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)	Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya	2015
3	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung	Putu Ifo Yuda Wisstra dan Ella Jauvani Sagala (Wisstra & Sagalla, 2016)	Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan	Universitas Telkom	2016
4	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)	Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo (Mokhtar & Susilo, 2017)	Jurnal Ilmiah – Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)	Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya	2017
5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dalam Mewujudkan Kualitas Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Garut	Cici Fitriya (Fitriya, 2020)	Jurnal akademik pada bidang administrasi publik	Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut	2020
6	Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompetensi	Ziyadatun Muhtadin dan Agus Frianto (Muhtadin & Friyanto, 2020)	Jurnal Ilmu Manajemen	Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya	2020

7	Effect of Training and Work Motivation on Employee Competence at Regional Office VI of Medan State Staffing Agency	Muslih (Muslih, 2021)	IJRS: International Journal Reglement & Society	University of Muhammadiyah Sumatera Utara	2021
8	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta	Haerofiatna (Haerofiatna, 2022)	Jurnal Ilmiah (Jurnal Manajemen - MAMEN)	Literasi Sains	2022
9	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung	Sopian, Muhammad Najib (Sopian & Najib, 2022)	Jurnal Manivestasi.	Universitas Kader Bangsa	2022
10	Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan	Alifah Jiddal Masyruroh, Achmad Fauzi, Mela Julia, Tania Septfani Ricki, Achmad Romadhon (Masyruroh et al., 2023)	Jurnal Human Resource and Employee Skill Management (JHESM).	Siberpub	2023

Tabel 2 Kategori Berdasarkan Subjek 1

No	Judul Artikel	Tujuan	Penemuan	Rekomendasi
1	Kajian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Perkembangan Kompetensi Karyawan	menjelaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.	<p>1) Pelatihan dan pengembangan terbukti secara positif meningkatkan kompetensi karyawan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka.</p> <p>2.) Pelatihan dan pengembangan karyawan juga mempercepat adaptasi tugas, meningkatkan antusiasme, dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>3) Metode pelatihan yang tepat (misalnya, <i>on-the-job training</i> atau simulasi) disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi terbukti meningkatkan efisiensi pelatihan.</p>	<p>1) Perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan menyesuaikan program pelatihan agar relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.</p> <p>2) Penilaian kinerja harus objektif, menggunakan sistem terstruktur dan berbasis standar untuk mengurangi subjektivitas.</p> <p>3) Mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan dengan sistem pengelolaan kompetensi untuk memastikan pencapaian hasil optimal baik bagi individu maupun perusahaan.</p>

No	Judul Artikel	Tujuan	Penemuan	Rekomendasi
2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	<p>Mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja mereka.</p>	<p>1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, dengan kontribusi sebesar 71,9%.</p> <p>2) Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 32,6%.</p> <p>3) Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, dengan kontribusi sebesar 49,5%.</p>	<p>1) PT. PLN (Persero) disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan kerja agar kompetensi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkesinambungan.</p> <p>2) Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang dapat memengaruhi kompetensi dan kinerja karyawan.</p>
3	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung	menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan di PT. Len Industri (Persero) Bandung.	<p>1) Pelatihan secara keseluruhan (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>2) Secara parsial, beberapa dimensi pelatihan, yaitu materi pelatihan dan peserta pelatihan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>3) Dimensi metode pelatihan memberikan pengaruh terbesar terhadap kompetensi karyawan, diikuti oleh tujuan dan</p>	<p>1) Bagi Perusahaan: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatih dengan mencari pelatih yang lebih spesifik sesuai kebutuhan perusahaan dan profesional. Aspek pelatihan lain, seperti materi pelatihan dan peserta, perlu diperbaiki agar lebih relevan dan efektif.</p>

			<p>sasaran pelatihan. Dimensi kualitas pelatih memberikan pengaruh paling kecil.</p>	<p>2) Bagi Penelitian Selanjutnya: Disarankan untuk menggunakan wawancara tatap muka langsung agar mendapatkan data yang lebih mendalam.</p> <p>Memasukkan variabel lain yang dapat memengaruhi kompetensi karyawan.</p> <p>Menggunakan metode analisis seperti SEM (Structural Equation Modeling) atau desain penelitian longitudinal untuk hasil yang lebih akurat.</p>
4	Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)	mengetahui pengaruh variabel Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2), dan Instruktur Pelatihan (X3) terhadap Kompetensi Tenaga Kerja (Y), baik secara simultan maupun parsial.	<p>1) Pengaruh Simultan: Variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompetensi Tenaga Kerja, dengan kontribusi sebesar 56,4% terhadap variabel terikat.</p> <p>2) Pengaruh Parsial: Metode Pelatihan adalah variabel yang paling dominan memengaruhi Kompetensi Tenaga Kerja. Materi Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Instruktur</p>	Pelatihan yang diberikan PT Tritama Bina Karya berhasil meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja.

			Pelatihan juga memiliki pengaruh signifikan, meskipun lebih rendah dibandingkan variabel lain.	
5	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dalam Mewujudkan Kualitas Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah di Kabupaten Garut	1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai. 2) Mengukur dampak pelatihan terhadap kualitas laporan penatausahaan barang milik daerah di Kabupaten Garut.	1) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan sebesar 81,74% terhadap kompetensi pegawai. 2) Pelatihan memberikan pengaruh langsung sebesar 12,54% dan pengaruh tidak langsung sebesar 3,93% terhadap kualitas laporan. Kompetensi pegawai tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan. 3) Masalah yang ditemukan: Pegawai kurang memahami tugas yang diamanatkan. Keterbatasan dalam pengaplikasian data menggunakan perangkat lunak khusus.	1) Pelatihan perlu dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan kompetensi pegawai. 2) Fokus pada pelatihan teknologi informasi terkait aplikasi data penatausahaan barang milik daerah. 3) Memberikan pendampingan teknis bagi pegawai agar mampu memahami dan mengaplikasikan tugas dengan baik. 4) Perlu penguatan manajemen aset berbasis teknologi untuk mendukung pelaporan berkualitas.
6	Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompetensi	menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening.	1) Pelatihan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. 2) Kompetensi secara signifikan dipengaruhi oleh pelatihan. 3) Kompetensi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. 4) Pelatihan memengaruhi kinerja karyawan melalui kompetensi secara signifikan, sehingga	1) Perusahaan disarankan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di atas standar yang ditetapkan. Misalnya, memberikan penghargaan untuk memotivasi karyawan.

			<p>kompetensi bertindak sebagai variabel intervening.</p>	<p>2) Perusahaan perlu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>3)</p> <p>Direkomendasikan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, dukungan rekan kerja, dan iklim organisasi untuk mengatasi keterbatasan hasil penelitian yang hanya menjelaskan 41% variansi kinerja karyawan.</p>
7	<p>Effect of Training and Work Motivation on Employee Competence at Regional Office VI of Medan State Staffing Agency</p>	<p>1) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.</p> <p>2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.</p> <p>3) Mengetahui</p>	<p>1) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>2) Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>3) Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p>	<p>pentingnya program pelatihan dan motivasi kerja yang lebih terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan kompetensi karyawan.</p> <p>Implementasi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dan motivasi kerja perlu dikelola untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kompetensi karyawan.</p>

		pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.		
8	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta	mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan di PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta.	<p>1) Mendapatkan skor rata-rata 3,805 (kategori baik).</p> <p>2) Mendapatkan skor rata-rata 3,892 (kategori baik).</p> <p>3) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan persamaan regresi <math>Y=13.040+0.680XY = 13.040 + 0.680XY=13.040+0.680X</math>.</p> <p>4) Koefisien Korelasi: 0,806 (hubungan kuat).</p> <p>5) Kontribusi Pelatihan terhadap Kompetensi: Sebesar 65,0%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (35,0%).</p> <p>6) Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikan (<math>0,000 &lt; 0,05</math>), sehingga pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan.</p>	<p>1) Perusahaan perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan pelatihan yang efektif.</p> <p>2) Perusahaan diharapkan memberikan motivasi yang lebih intensif untuk mendukung peningkatan kinerja dan kompetensi karyawan.</p>
9	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada	mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan memiliki pengaruh signifikan terhadap	Penulis merekomendasikan agar PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung terus

	PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung	kompetensi pegawai di PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. Penelitian ini berfokus pada upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai.	kompetensi pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi, ditemukan bahwa rumusan regresi adalah $Y=14.218+0.532X$ $Y=14.218+0.532X$ , yang menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan berhubungan positif dengan peningkatan kompetensi pegawai. Koefisien korelasi antara pelatihan dan kompetensi pegawai adalah 0.453, menandakan hubungan yang moderat. Hasil uji t menunjukkan nilai $t$ hitung = 2.919 $t$ hitung = 2.919 dengan $t$ table = 2.035 $t$ table = 2.035, yang mendukung hipotesis bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kompetensi pegawai.	melaksanakan program pelatihan secara berkala untuk memastikan karyawan tetap kompeten dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan dalam pelatihan agar dapat disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang terus berubah.
10	Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan	1) Mereview dan menganalisis deskripsi pendidikan serta kompetensi digital di PT Erima Baja Jaya. 2) Mereview pengaruh pelatihan terhadap analisis kompetensi digital di perusahaan	1) Pelatihan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kompetensi karyawan, terutama dalam konteks digitalisasi. 2) Pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara adil dan transparan, serta evaluasi diperlukan untuk menilai hasil implementasi pelatihan. 3) Tidak semua karyawan di	1) Perusahaan memastikan bahwa pelatihan ditujukan kepada seluruh karyawan yang membutuhkan, dengan spesifikasi yang jelas mengenai siapa yang harus mengikuti pelatihan. 2) Evaluasi rutin dilakukan untuk menilai efektivitas

		tersebut.	<p>PT Erima Baja Jaya memiliki keterampilan digital yang memadai, dan seringkali mereka tidak mengetahui kompetensi inti perusahaan.</p>	<p>pelatihan dan dampaknya terhadap kompetensi karyawan.</p> <p>3) Membangun kesadaran di antara karyawan tentang pentingnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.</p>
--	--	-----------	--	--

### 3. Kesimpulan

Pelatihan adalah sumber daya manusia penting yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kualitas lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Metode pelatihan yang tepat, seperti pelatihan di tempat kerja atau simulasi, dapat membantu karyawan beradaptasi dengan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Sangat penting untuk mengembangkan perusahaan secara objektif dan berbasis standar. Pelatihan dan pengembangan karyawan secara keseluruhan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2).
- Fitriya, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dalam Mewujudkan Kualitas Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah Di Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(1), 28.
- Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Baja Panelindo Utama di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 34–40. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.12>
- Masyruroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., Ricki, T. S., & Romadhon, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i4>
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6).
- Muhtadin, Z., & Friyanto, A. (2020). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN PELATIHAN MELALUI KOMPETENSI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Muslih. (2021). Effect of Training and Work Motivation on Employee Competence at Regional Office VI of Medan State Staffing Agency. *IJRS: Internasional Journal Reglement Society*, 2(1), 54–59.
- Nugroho, A. P. (2014). Kajian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Perkembangan Kompetensi Karyawan. *Gate Research* [https://www.researchgate.net/publication/269114369\\_Kajian\\_Pengaruh\\_Pelatihan\\_dan\\_Pengembangan\\_Terhadap\\_Perkembangan\\_Kompetensi\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/269114369_Kajian_Pengaruh_Pelatihan_dan_Pengembangan_Terhadap_Perkembangan_Kompetensi_Karyawan)
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sopian, & Najib, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Kayu Agung. *Jurnal Manivestasi*, 1, 79–92.
- Wisastra, P. I. Y., & Sagalla, E. J. (2016). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PT. LEN INDUSTRI (PERSERO) BANDUNG. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2). [www.swa.co.id](http://www.swa.co.id),