



Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Alifah Jiddal Masyrurroh¹, Achmad Fauzi², Mela Julia³, Tania Septfani Ricki⁴, Achmad Romadhon⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, alifah18jiddal@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, melajulia74@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, taniaseptfanir@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, ray.o22january2018@gmail.com

Corresponding Author: alifah18jiddal@gmail.com

Abstract: *The development of the revolution in the digital era and exponential changes in technology and information require digital transformation strategies for business people and human resources in the future. In reality, not all human resources at PT Erima Baja Jaya have these digital capabilities, and not all of the company's human resources even know what the company's core competencies are. There are many cases where training activities take place, but the specifications and clarity of the training participants become the next obstacle. It is not uncommon to find employees who actually need these competencies but do not want to take part in the training offered by the company because they do not get any results from the company. Employees (Human Resources) are a very important asset in helping the company to achieve its goals, so improving their skills and abilities through training and development is a must and essential for the company. Training is an effort to improve employees' abilities by preparing them to assume higher responsibilities in the future. This article discusses the influence of training on employee development competencies. There are findings from this literature review that training and development must be carried out fairly and transparently, and evaluations must be carried out to determine the results of the training and development implementation that has been carried out in the company. The results of this research are that there is an influence in training to increase employee competency.*

Keywords: *Training, Competence, Digital Era*

Abstrak: Perkembangan revolusi pada era digital dan perubahan teknologi dan informasi yang eksponensial memerlukan strategi transformasi digital bagi pelaku bisnis dan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia di PT Erima Baja Jaya memiliki kemampuan digital tersebut, bahkan tidak semua sumber daya manusia perusahaan mengetahui apa yang menjadi kompetensi inti perusahaan. Banyak kasus dimana kegiatan pelatihan berlangsung, namun spesifikasi dan kejelasan peserta pelatihan

menjadi kendala berikutnya. Tidak jarang ditemukan karyawan yang sebenarnya membutuhkan kompetensi tersebut namun tidak mau mengikuti pelatihan yang ditawarkan perusahaan karena tidak mendapatkan hasil apa pun dari perusahaan tersebut. Pegawai (Sumber Daya Manusia) merupakan aset yang sangat penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga peningkatan keterampilan dan kemampuannya melalui pelatihan dan pengembangan merupakan suatu keharusan dan esensial bagi perusahaan. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mempersiapkan mereka untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan. Artikel ini membahas pengaruh pelatihan pada kompetensi pengembangan karyawan. Terdapat temuan dari tinjauan literatur ini adalah bahwa pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara adil dan terbuka, dan evaluasi yang harus dilakukan untuk mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Era Digital

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan mempunyai peranan penting dalam menunjang keunggulan dan kesuksesan perusahaan, sehingga dunia usaha dan organisasi perlu didukung oleh karyawan yang berkompeten dan dapat dipercaya. Menurut (Krupp et al, 2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut (Sihombing & Verawati, 2020), perubahan era globalisasi membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan kompetitif dalam pengembangan bisnis. Menurut (Ansah & Rita, 2019), karyawan merupakan aset utama suatu organisasi karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan. Menurut (Wiliandari, 2014), kualitas suatu organisasi sebenarnya tergantung pada kualitas karyawannya. Program pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dan organisasi.

Kekuatan organisasi digital menunjukkan bahwa kesuksesan didorong oleh komunikasi, kreativitas, dan kemauan untuk mengeksplorasi penggunaan teknologi dan informasi baru. Memanfaatkan kekuatan digital dapat membantu organisasi menciptakan proses bisnis yang semakin cepat. Saat ini berada di dunia dengan kebutuhan yang sangat berbeda dibandingkan beberapa dekade yang lalu. Padahal, para ahli mapan di bidang ini harus selalu mengikuti perkembangan terkini. Jika tidak dilakukan maka akan tertinggal. Dapat dilakukan dengan membaca preferensi pelanggan dan pengguna melalui media sosial. Kemampuan membaca data secara real time dari media sosial atau yang disebut dengan ‘*nowcasting*’ memadukan kemampuan bereksperimen, membaca data, menyusun ulang, dan memperbarui pemrosesan informasi secara bersamaan. Dengan cara ini, organisasi dapat menjaga komunikasi dengan pemangku kepentingannya.

Dalam dunia bisnis, informasi harus diperoleh agar masuk akal secara komersial. *Big data, cloud*, jejaring sosial, dan perangkat seluler memungkinkan tingkat kolaborasi yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Setiap tim perlu merasakan manfaat dunia digital saat ini. Ini merupakan peluang bagi pelaku bisnis untuk menjangkau pelanggannya dengan cara yang lebih praktis dan fokus. Oleh karena itu, sudah lazim bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan untuk terus meningkatkan kemampuan talentanya melalui berbagai pelatihan. Ketika persaingan antar organisasi sangat menuntut permasalahan produktivitas, selain permasalahan kualifikasi dan kemampuan pegawai, menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan organisasi dan perusahaan. Ketiga tantangan tersebut dapat dicapai pada tingkat organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan.

Tidak semua karyawan di PT Erima Baja Jaya memiliki keterampilan digital. Faktanya, tidak semua orang di perusahaan mengetahui apa yang menjadi kompetensi inti PT Erima Baja Jaya. Bisnis inti erat kaitannya dengan kompetensi inti, namun banyak karyawan dan eksekutif senior yang tidak mengetahui kompetensi inti perusahaan. Pelatihan teknis sering dilakukan di PT Erima Baja Jaya. Namun pihak PT Erima Baja Jaya belum memastikan bahwa pelatihan ini diperuntukkan bagi seluruh karyawan dan belum ada spesifikasi karyawan mana yang boleh mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini terjadi karena belum jelas siapa sebenarnya yang harus dilibatkan dalam proses pelatihan. Seluruh karyawan bebas mengikuti pelatihan yang diadakan oleh PT Erima Baja Jaya, namun tidak masalah jika ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut meskipun sebenarnya diperlukan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mereview dan analisis deskripsi pendidikan dan kompetensi digital PT Erima Baja Jaya.
- 2) Mereview pengaruh pelatihan dan analisis kompetensi digital di PT Erima Baja Jaya.

METODE

Metode penelitian adalah serangkaian langkah atau prosedur yang digunakan untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian. Metode ini membantu peneliti mengumpulkan data, menguji hipotesis, dan menanggapi pertanyaan penelitian yang diajukan. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Teknik kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada perolehan pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang fokus pada pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan statistik, pendekatan kualitatif memperdalam pemahaman melalui observasi, wawancara, analisis teks, atau studi kasus. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data yang diperoleh dari tinjauan literatur berdasarkan jurnal dan buku terakreditasi, yang relevan dengan konten yang dibahas dalam penelitian ini (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pembelajaran karyawan tentang kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk bekerja, dengan tujuan membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dihargai oleh pelatih dan memanfaatkannya dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (Jumawan, Saputra, et al., 2023). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di seluruh transisi. Pelatihan adalah proses yang disengaja untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku yang menciptakan keterampilan yang mahir untuk mencapai hasil yang efektif (Saputra et al., 2023). Pendidikan membantu mengembangkan kemampuan individu dan organisasi untuk masa depan. Menurut (Fauzi, Wulandari, et al., 2022), pelatihan adalah proses di mana karyawan mengejar keterampilan yang mereka perlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapan dalam dunia kerja perusahaan (Saputra, 2022).

Meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan Anda. Pelatihan organisasi perusahaan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan dan pengembangan keterampilan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, dan kompleksitas organisasi. Menurut (Iryani et al., 2021), pelatihan memiliki beberapa aspek dan indikator: 1) Instruktur yaitu meliputi a) Pelatihan: Pelatihan telah lama dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan individu melalui jalur formal dan memberikan materi pelatihan yang sebanyak-banyaknya kepada peserta pelatihan; dan b) Perolehan bahan ajar: Kinerja instruktur dalam memperoleh bahan ajar sehingga peserta dapat memahami bahan ajar

yang disajikan penting untuk pelatihan; 2) Peserta: a) Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat memberikan materi pelatihan, maka peserta akan bersemangat mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya; dan b) Sebelum melaksanakan program pelatihan screening, perusahaan terlebih dahulu melakukan proses screening (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022). Ini berarti memilih kelompok talenta terbaik untuk posisi standar yang tersedia di perusahaan; 3) Bahan: a) Cocok untuk tujuan: Konten yang diberikan dalam program pelatihan bagi peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pengembangan talenta yang ingin dicapai perusahaan; b) Menurut komponen peserta: Apabila isi program pelatihan sesuai dengan komponen peserta, maka program pelatihan akan lebih efektif karena dapat meningkatkan kemampuan peserta; dan c) Penetapan tujuan: Dengan memberikan materi yang disesuaikan dengan tujuan Anda, Anda dapat mendorong peserta pelatihan untuk menerapkan materi yang disajikan dalam pekerjaan mereka; dan 4) Tujuan: Hasil yang diharapkan dari pelatihan ini adalah peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku peserta atau karyawan baru (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022).

Pelatihan karyawan memegang peranan penting dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Hal ini memungkinkan dunia usaha untuk tidak hanya meningkatkan kinerja di tempat kerja namun juga tetap kompetitif di pasar dengan memanfaatkan tenaga kerja yang terampil dan terlatih (Husadha et al., 2020). Berdasarkan hasil analisis tinjauan pustaka yang disajikan, ditemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Ali et al., 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam media digital. Sebab dengan hadirnya instruktur pelatihan memungkinkan karyawan PT Erima Baja Jaya merasakan peningkatan keterampilannya. PT Erima Baja Jaya telah memilih pelatih pelatihan yang dipersiapkan dengan kriteria yang disesuaikan dengan bidang keahliannya sehingga karyawan merasa setelah mengikuti program pelatihan, mereka memahami konten dan keahlian yang dibagikan oleh pelatih dan dapat menerapkannya dengan benar dalam pekerjaan mereka sendiri (Saputra & Sumantyo, 2022).

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas yang mendasari perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik pribadi, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan yang memungkinkan kinerja unggul di tempat kerja. Menurut (Ansori & Ali, 2017) bahwa kompetensi merupakan ciri dasar sikap pegawai dan dikaitkan dengan kriteria tertentu yang valid. Selain itu, menurut (Fajriyani et al., 2023), terdapat lima jenis karakteristik kompetensi: keterampilan, pengetahuan, konsep diri dan nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi. Keterampilan pertama di era digital adalah berpikir kritis dan memecahkan masalah, artinya berpikir kritis ketika memecahkan masalah. Berpikir Kritis merupakan salah satu modal yang dapat dipetakan oleh setiap orang (Soesanto et al., 2023a). Kemampuan yang kedua berkaitan dengan kreativitas seseorang dalam memecahkan berbagai permasalahan yang ada (Jumawan, Hadita, et al., 2023). Ada berbagai cara untuk mengelolanya. Keterampilan ketiga berkaitan dengan keterampilan komunikasi. Seiring berjalannya waktu, cakupan bahasa dan diskusi dunia semakin meluas (Fauzi & Herminingsih, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas yang baik. Dalam situasi kelompok, kompetensi menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Kompetensi adalah karakteristik individu yang didasarkan pada hasil dan perilaku dalam suatu organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, minat, keyakinan dan gaya kepemimpinannya (Saputra et al., 2024).

Pelatihan karyawan erat kaitannya dengan pengembangan keterampilan. Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif dan tepat kepada karyawannya, maka mereka dapat meningkatkan atau mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan kerja. Pelatihan karyawan berguna dalam banyak aspek yang berkaitan dengan kompetensi, diantaranya: 1) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan: Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan (Soesanto et al., 2023b). Misalnya, pelatihan teknis dan pemecahan masalah membantu meningkatkan keterampilan teknis dan analitis; 2) Mengembangkan keterampilan kepemimpinan: Pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan (Andrian et al., 2021). Karyawan yang menerima pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin tim, mengelola konflik, dan mengambil keputusan; 3) Peningkatan efisiensi dan produktivitas: Dengan mengarahkan karyawan yang terlatih, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan dengan keterampilan yang tepat dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien; dan 4) Beradaptasi terhadap perubahan: Keterampilan adaptasi sangat penting dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Pelatihan membantu karyawan belajar bagaimana beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi yang sedang berlangsung (Widjanarko, 2022).

Era Digital

Di era digital, perkembangan teknologi media dapat dilihat seiring dengan kemajuan teknologi, dan dapat disebut dengan media baru, media *online* atau yang lebih familiar dengan internet (Hernikasari et al., 2022). Media ini juga dikenal dengan pertumbuhan penggunaanya yang belum pernah terjadi sebelumnya. Di negara maju, media baru telah melampaui media yang sebelumnya digunakan sebagai sumber referensi. Menurut (Nofrialdi et al., 2023) kemajuan teknologi seperti *Internet of Things* (IoT), *big data*, dan kecerdasan buatan (AI) menciptakan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola karyawan dengan keterampilan yang sesuai untuk mengoperasikan teknologi tersebut (Widjanarko, Saputra, et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi harus menetapkan strategi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya dalam menghadapi era digital (Saputra & Sumantyo, 2023).

Era digital menuntut adanya perubahan pola perilaku individu. Mereka yang tidak mau belajar akan tertinggal. Individu harus menyadari bahwa tanpa rasa ingin tahu atau semangat untuk mempelajari sesuatu, mereka akan menjadi ketinggalan jaman dan kehilangan nilai pasarnya di dunia kerja (Widjanarko, Hadita, et al., 2023). Oleh karena itu, individu di era digital harus berperan sebagai individu pembelajar. Belajar juga melibatkan keberanian untuk membuang apa yang sebelumnya Anda pelajari sebagai hal lama dan mempelajari metode, keterampilan, teknik, dan perspektif baru (Fauzi et al., 2023).

Menghadapi persaingan yang begitu cepat dan ketat, mau tidak mau para pegawai perlu meningkatkan kemampuan individunya. Dalam dunia kerja yang kompetitif, hanya mereka yang memiliki kualifikasi tertentu saja yang bisa memasuki dunia kerja formal (Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, 2017). Dengan kata lain, untuk bisa diterima di perusahaan berskala global, diwajibkan memiliki keterampilan yang setara dengan tenaga kerja asing. Oleh karena itu, sudah selayaknya jika direncanakan suatu program pelatihan yang tidak hanya sekedar memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang baku, namun juga membina peserta pelatihan yang mampu beradaptasi terhadap pembangunan sesuai dengan tuntutan kesempatan kerja yang ada dan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi (Mukhtar et al., 2016).

Pelatihan berbasis teknologi informasi (*e-learning*) adalah model pendidikan alternatif yang menawarkan beberapa keunggulan dibandingkan dengan pendidikan tradisional baik dari

segi efektivitas biaya, efisiensi, dan tingkat keberhasilan (Azahra & Hadita, 2023). Oleh karena itu, pegawai tidak hanya dituntut menguasai aspek-aspek dasar bisnis saja, namun juga menguasai dan terampil dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, khususnya teknologi internet (Putra & Ali, 2022).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Novelty
1	(Saputra & Mahaputra, 2022)	<i>Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study)</i>	1) Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan; 2) Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan; dan 3) Komitmen Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan	Variabel Pelatihan
2	(Zaky, 2022)	Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki manfaat yang signifikan bagi organisasi dalam menghadapi tantangan global. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu organisasi dalam memperkuat keunggulan kompetitif mereka di pasar global, meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, serta meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan	Variabel Kompetensi Karyawan
3	(Fajriyani et al., 2023)	Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital	Era digital merupakan era yang membawa banyak tantangan namun juga membuka peluang bagi organisasi dan SDM untuk berkembang. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perlu adanya kolaborasi antara organisasi dan SDM untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan.	Variabel Pelatihan
4	(Fauzi, Fikri, et al., 2022)	Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM)	1) Komunikasi berperan terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri; dan 2) Lingkungan Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri	Variabel Pelatihan
5	(Paijan & Ali, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta	1) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Motivasi; 2) Pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Motivasi; 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi.	Variabel Kompetensi Karyawan
6	(Gustiana et al., 2022)	Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya di masa yang akan datang dan dalam rangka penyiapan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi; Pelatihan dan	Variabel Kompetensi Karyawan

pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan; Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, mengenai “Pengaruh Pengembangan Program Pelatihan untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital pada PT Erima Baja Jaya” dapat disimpulkan bahwa: 1) Pengembangan program pelatihan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada PT Erima Baja Jaya; 2) Pengembangan kompetensi karyawan berpengaruh positif pada PT Erima Baja Jaya dalam era digital.

REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deeppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., & Dewo, P. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517–536.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri,

- S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hernikasari, I., Ali, H., & Hadita, H. (2022). Determinasi Citra Merek Melalui Kepuasan Pelanggan Bear Brand: Analisis Harga Dan Kualitas Produk (Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 437–450. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1004>
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v3i1.51>
- Iryani, E., Ali, H., & Rosyadi, K. I. (2021). BERFIKIR KESISTEMAN DALAM SOCIAL SUPPORT: TA’AWUN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAS AL-IHSANİYAH SARANG BURUNG MUARO JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 413–425.
- Jumawan, J., Hadita, H., & Widjanarko, W. (2023). Strategy Organization Development : Analysis Competence , Work Environment , and Leader Style. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 667–674.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Paijan, P., & Ali, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343–359. <https://doi.org/10.24912/je.v21i3.23>
- Putra, R., & Ali, H. (2022). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DETERMINATION AND DECISION MAKING: ANALYSIS OF SKILLS, MOTIVATION AND COMMUNICATION (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Saputra, F. (2022). The Role of Human Resources , Hardware , and Databases in Mass Media Companies. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 45–52.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan

- Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jurnal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023a). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023b). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sutiksno, S. D. U., Rufaidah, P., Ali, H., & Souisa, W. (2017). A Literature Review of Strategic Marketing and The Resource Based View of The Firm. *Int. J. Econ. Res*, 14(8), 59–73.
- Widjanarko, W. (2022). Online and Internet Games Against Discipline Mindsets and Productive Processes in Improving Human Resources for Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/158%0Ahttps://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/158/133>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86.