

**EMPLOYEE COMPETENCY ANALYSIS TO IMPROVE EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT PANCA PERKASA INDOTAMA CIKARANG**

**ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PT PANCA PERKASA INDOTAMA CIKARANG**

**Putri Dwi Rahayu<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn22.putrirahayu@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.putrirahayu@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [budirismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budirismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of employee competence to improve employee performance at PT Panca Perkasa Indotama. Increasing competition in the industry, companies need to ensure that their human resources have sufficient competence to achieve organizational goals. Qualitative method, this research collects data through interviews with employees to understand various aspects of competence with triangulation techniques. The results showed that employee competence has a significant influence on improving performance at PT Panca Perkasa Indotama.*

**Keywords :** Competency, Performance, Operator, training program development

**ABSTRAK**

Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT Panca Perkasa Indotama. Meningkatnya persaingan di industri, perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada mempunyai kemampuan yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Metode kualitatif, studi ini mengumpulkan data lewat wawancara dengan karyawan untuk memahami berbagai aspek kompetensi dengan teknik triangulasi. Hasil studi membuktikan bahwa kemampuan karyawan mempunyai dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja di PT Panca Perkasa Indotama.

**Kata kunci :** Kompetensi, Kinerja, Operator, pengembangan program pelatihan

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Kompetisi bisnis yang terus bertransformasi dengan cepat, perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten selaku penggerak penting untuk perkembangan serta kesuksesan bisnis. SDM yang inovatif serta berkomitmen menjadi faktor kunci dalam meraih misi perusahaan, yakni untuk meraih kinerja tinggi serta daya saing yang tepat (Putu Kawiana et al.,2023).

PT Panca Perkasa Indotama adalah perusahaan pengelolaan bengkel, termasuk bengkel bubut, bengkel mesin ini menerima pesanan pekerjaan beragam rupa pemesinan, yang lumrah memanfaatkan mesin bubut, contohnya pengeboran, ulir dalam serta luar dari awal pemotongan, pengelasan, hingga

macam pekerjaan lain selaras dengan orderan, dalam pengerjaannya mestilah disupport oleh kecukupan mesin peralatan serta kecukupan lain juga tenaga kerja (operator) yang mencukupi jumlahnya juga mempunyai kompetensi yang layak sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja di PT Panca Perkasa Indotama perlu ditingkatkan karena belum mencapai target dalam pelaksanaan proses produksinya. Ada produk yang proses produksinya dialihkan ke pihak kedua (subkon). Berikut data target produk pada Tabel 1.

**Tabel 1. Target Produksi Tahun 2023**

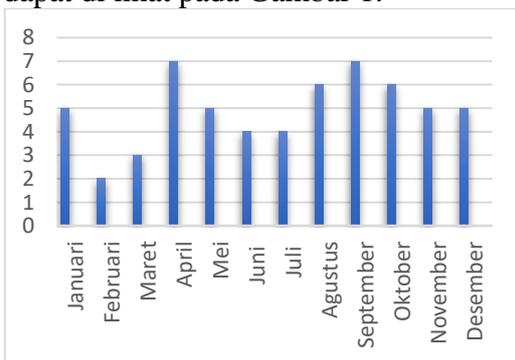
No	Bulan	Target	Capaian
1	Januari	70	65 5
2	Februari	65	63 2
3	Maret	60	57 3
4	April	60	53 7

5	Mei	65	60 5
6	Juni	70	66 4
7	Juli	65	61 4
8	Agustus	70	64 6
9	Septemb er	65	58 7
10	Oktober	70	64 6
11	Novembe r	70	65 5
12	Desembe r	70	65 5

(Sumber : Data Primer PT Panca Perkasa Indotama)

Kinerja yang belum optimal di perlukan juga optimalisasi kompetensi operator menjadi dasar penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mengatasi masalah kinerja yang belum maksimal.

Kompetensi operator mesin yang memadai, termasuk andalan penting bagi kesuksesan penuntasan pesanan pekerjaan di usaha bengkel bubut, tanpa operator yang mempunyai kompetensi yang baik, hasil kerjanya nantinya tidak sesuai dari yang diinginkan oleh pemilik usaha dan khususnya oleh konsumen, dan kemampuan yang ada di karyawan tersebut mesti bisa mensupport pengerjaan strategi organisasi (A et al.,2022). Peralihan proses produksi dapat di lihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Peralihan Proses Produksi pada Pihak Kedua Tahun 2023**

(Sumber : Data Primer PT Panca Perkasa Indotama)

Beberapa produk yang dialihkan pada pihak kedua tersebut dikarenakan

kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh operator salah satunya masih belum presisi di mengamati/membaca gambar teknis, jadi kinerjanya tidak maksimal. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan bersandar pada kesuksesan atau kegagalan pegawai, pengembangan kinerja perusahaan jadi mesti mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai (Tampubolon & Pakuan,2022), untuk memaksimalkan kinerja memerlukan kompetensi yang memadai, perusahaan diharuskan memberikan pelatihan kepada karyawan seperti pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perusahaan diharuskan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kompetensinya. Program pelatihan harus dirancang secara komprehensif, meliputi pemutakhiran pengetahuan dan peningkatan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi, peraturan dan dinamika lingkungan kerja (Rismayadi,2024). Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, berperan signifikan dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja. Pegawai yang kompeten, dengan wawasan serta keahlian yang kokoh, nantinya bisa menyelesaikan pekerjaannya serta melawan rintangan baru selaras tuntutan pekerjaan (S. N. Putra et al.,2022). Kinerja atau output yang dihasilkan oleh operator, indikator utamanya yaitu kemampuan pada pembuatan produk, dan meminimalkan perpindahan proses produksi pada subkon (pihak kedua).

Penelitian yang mengkaji hubungan antara kompetensi karyawan untuk memajukan kinerja pegawai, salah satu riset terdahulu yang relevan oleh (Diansyah et al.,2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa "kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan adanya

perbedaan hasil penelitian" oleh (Ilham,2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Bersandarkan latar belakang sebelumnya, penulis tertarik untuk melaksanakan riset dengan judul "Analisis Kompetensi Karyawan pada Kinerja Karyawan di PT Panca Perkasa Indotama".

### **Tujuan Penelitian**

Yakni untuk memahami hubungan antara kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta mengimplementasikan langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **a. Grand Teori**

Menurut (Irmayani,2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah studi atau metode dengan tujuan mengelola korelasi serta kontribusi individu dalam tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas, dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM menekankan bahwa setiap anggota tim adalah manusia dengan nilai dan kebutuhan, bukan hanya sekadar aset bisnis.

Menurut (Damaianti et al.,2024) MSDN ialah suatu bidang ilmu yang mengelola peranan serta interaksi tenaga kerja dalam segala aspek penggunaan sumber daya manusia, meliputi perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara menyeluruh, sehingga memberikan manfaat bagi individu serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Hajariani et al.,2024) manajemen sumber daya manusia adalah

suatu ilmu yang menyangkut pengendalian dan pengelolaan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Amelia et al.,2022) MSDM ialah proses penyelesaian berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, serta tenaga kerja lainnya dengan tujuan mendukung kegiatan sumber daya manusia dalam perusahaan, guna meraih misi yang sudah ditetapkan. Maka, manajer perlu memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mempunyai tenaga kerja yang sesuai di posisi yang benar, di waktu yang tepat, serta mempunyai keahlian yang diperlukan dalam melaksanakan tugas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

MSDM adalah proses strategis yang tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan sebagai aset utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

#### **b. Middle Teori**

Menurut (Putri et al.,2022) "Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mengkaji perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan".

Menurut (Muhtadin & Yusuf,2022) Perilaku organisasi adalah pemanfaatan pengetahuan dan kompetensi mengenai bagaimana individu dan kelompok berperilaku dan merespons dalam suatu organisasi, dengan tujuan mencapai kinerja terbaik dan hasil yang optimal.

Menurut (Thian,2021) Perilaku organisasi adalah kajian tentang tindakan individu di suatu organisasi serta cara perilaku tersebut memberikan dampak pada kinerja perusahaan.

Perilaku organisasi dapat disimpulkan sebagai disiplin ilmu yang mempelajari tindakan seseorang atau kelompok pada konteks organisasi juga dampaknya kompetensi pada kinerja, baik di tingkat individu, kelompok, ataupun organisasi secara keseluruhan.

### c. **Applied Teori**

Menurut (Putrikasari et al.,2023) Kompetensi SDM atau Opeator adalah elemen dasar dalam kepribadian seseorang yang menghubungkan kriteria perilaku efektif dan atau kinerja yang lebih dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Menurut (Wibowo) dalam (Muhlisin et al.,2022) "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut".

Menurut (Prayogi et al.,2021) Kompetensi adalah landasan yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. SDM yang kurang kompeten tidak bisa menyelesaikan tugasnya secara efisien, efektif, dan ekonomis.

Kompetensi adalah kunci yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai kinerja optimal. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis dan pengetahuan, tetapi juga aspek kepribadian dan sikap kerja yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Menurut (Purwono,2021) "Kinerja adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan".

Menurut (Marzuki & Wair,2020) Kinerja ialah hasil yang dihasilkan dari perilaku dan tindakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja ini bisa bernilai positif atau negatif dan dapat dinilai oleh dirinya sendiri, rekan kerja, maupun atasan.

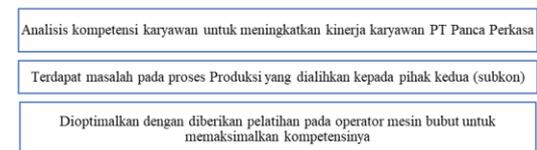
Menurut (Ratnasari,2019) Kinerja adalah output pekerjaan yang mencakup aspek kuantitas serta kualitas dari hasil yang dicapai.

Menurut (Mantik et al.,2022) "Kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hasil ini dinilai atau diukur dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi".

Kinerja ialah hasil kerja individu yang tidak hanya diukur berdasarkan volume hasil kerja, tetapi juga kualitasnya, serta melibatkan evaluasi dari berbagai pihak di lingkungan kerja.

## **KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Kerangka berpikir kualitatif dapat dianggap sebagai alur logis yang membantu peneliti dalam merumuskan dan menjelaskan korelasi antara sejumlah variabel yang terdapat di riset, kerangka berfikir dapat dilihat dalam Gambar 2 berikut :



### **Gambar 2. Kerangka Berfikir**

Langkah-langkah strategis ini diperlukan untuk meningkatkan kompetensi serta kapasitas SDM, sehingga berkontribusi pada efektivitas produksi di PT Panca Perkasa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode kualitatif. Menurut (Muhlisin et al.,2022) Penelitian kualitatif ialah jenis riset yang berciri deskriptif serta analitis. Deskriptif pada konteks ini bermakna mengilustrasikan juga menerangkan kejadian, fenomena, serta kondisi sosial yang diteliti. Analitis bermakna memahami, menginterpretasikan, serta membandingkan data yang didapatkan dari hasil studi.

Populasi dalam studi ini berjumlah 7 (tujuh) orang. Partisipan dalam studi ini yaitu semua pegawai di PT Panca Perkasa Indotama Cikarang. Informan yang diambil pada studi ini yakni yang memiliki pemahaman yang baik mengenai kompetensi mesin bubut, sehingga jumlah yang dipilih dalam studu ini sejumlah 4 orang yang meliputi, informan kunci yaitu direktur 1 (satu) orang, informan utama yaitu staf manajemen 1 (satu) orang, dan informan pendukung yaitu operator 2 (dua) orang.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara serta observasi. Sumber pengumpulan data yaitu primer dan sekunder. Sumber data dalam studi ini yaitu data primer di dapatkan dari hasil wawancara langsung dengan nara sumber, data sekunder yaitu dikumpulkan dari arsip dan literatur dari berbagai sumber. Data dianalisis melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas data, studi ini memanfaatkan teknik triangulasi, yang dilaksanakan dengan memeriksa data yang didapatkan dari beberapa sumber melalui hasil wawancara dan observasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Observasi

Studi ini menggunakan teknik observasi dan wawancara pada PT

Panca Perkasa Indotama, berikut hasil observasi mengenai data kinerja dan data kompetensi dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Observasi, Data Kinerja dan Data Kompetensi Tahun 2023**

No	Bulan	Target	Kinerja (Capaian)	Kompetensi (Produk yang dialihkan)
1	Januari	70	65	5
2	Februari	65	63	2
3	Maret	60	57	3
4	April	60	53	7
5	Mei	65	60	5
6	Juni	70	66	4
7	Juli	65	61	4
8	Agustus	70	64	6
9	September	65	58	7
10	Oktober	70	64	6
11	November	70	65	5
12	Desember	70	65	5

(Sumber : Data Primer PT Panca Perkasa Indotama)

Data hasil observasi diatas menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan mendekati target di beberapa bulan, akan tetapi di perlukan kompetensi yang optimal sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis dalam pelatihan dan evaluasi karyawan untuk meningkatkan keselarasan antara kompetensi dan pencapaian target kinerja.

### Hasil Wawancara

Kinerja karyawan salah satu faktor krusial yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan, termasuk dalam hal ini PT Panca Perkasa Indotama. Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seseorang, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas, dalam konteks organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Ameliya et al.,2023).

Kompetensi di PT Panca Perkasa Indotama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun dalam tim. Kompetensi kerja sendiri sangat perlu diberikan karena dapat membantu meningkatkan

kapasitas dan pondasi dalam perusahaan. Pegawai yang berkompeten, dengan pengetahuan dan ketrampilan pegawai yang kuat, mereka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu menghadapi tantangan baru sesuai tuntutan pekerjaannya (T. S. N. Putra et al.,2022).

Hasil wawancara dengan informan kunci yaitu Bapak Ending selaku Direktur PT Panca Perkasa Indotama menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pertimbangan kemampuan individu dalam menyelesaikan permintaan produksi, dengan beberapa pekerjaan terpaksa dialihkan ke pihak kedua (subkon) akibat kendala dalam membaca dan memahami gambar teknis. Meskipun umpan balik berupa kompensasi finansial, seperti uang lembur dan uang makan, telah diberikan untuk memotivasi karyawan, tantangan tetap muncul dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Selain itu, beliau menekankan pentingnya hubungan harmonis antar rekan kerja untuk mendorong kinerja optimal. Dari sisi kompetensi, karyawan dinilai memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang memadai, namun terdapat kesenjangan kompetensi yang terlihat ketika menghadapi kesulitan membaca gambar teknis, tetapi pesananan memiliki tenggat waktu singkat. Meskipun pelatihan dan pengembangan karyawan dianggap penting, kegiatan tersebut belum terealisasi karena keterbatasan waktu akibat padatnya proses produksi yang terus berjalan untuk memenuhi permintaan konsumen.

Wawancara dengan Bapak Tedy sebagai staf manajemen, kinerja karyawan di PT Panca Perkasa Indotama dinilai sudah cukup baik akan tetapi dapat lebih di optimalkan lagi, khususnya dalam pencapaian target produksi masih terdapat yang dialihkan

pada pihak kedua . Proses kerja yang terorganisir terlihat dari kemampuan Bapak Tedy dalam memproyeksikan kebutuhan produksi dan memberikan arahan yang jelas kepada operator setelah mendapatkan persetujuan *purchase order* (PO) dari direktur. Umpan balik berupa penghargaan finansial, seperti uang lembur dan uang makan, menjadi motivasi penting yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, kompetensi karyawan sudah memadai untuk menjalankan tugas operasional, meskipun terdapat tantangan dalam memastikan konsistensi pencapaian target produksi. Namun, belum adanya pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi perhatian, karena hal ini diperlukan untuk memperkuat keterampilan dan efisiensi kerja, sehingga mampu mendukung keberlanjutan operasional perusahaan secara optimal.

Hasil wawancara dengan Bapak Yayan dan Bapak Tinggang sebagai operator menunjukkan bahwa kinerja mereka dinilai baik ketika mampu menyelesaikan produksi tepat waktu dan sesuai target. Kedua informan merasa termotivasi oleh umpan balik berupa penghargaan finansial, seperti uang lembur dan uang makan, yang secara signifikan meningkatkan semangat kerja mereka. Kolaborasi dengan operator lain juga menjadi faktor penting dalam mencapai target produksi. Meskipun demikian, Bapak Tinggang mengakui adanya keterbatasan dalam membaca gambar teknis, yang terkadang menyebabkan beberapa produk dialihkan ke pihak kedua. Dari sisi kompetensi, mereka merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki telah mendukung tugas mereka, meskipun tantangan tetap ada, khususnya dalam memenuhi pesanan dalam tenggat waktu yang singkat akan

tetapi kami terkendala dalam membaca gambar teknis. Mereka sepakat bahwa pelatihan dan pengembangan akan sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja, namun kegiatan tersebut hingga kini belum dilaksanakan.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi karyawan dengan pencapaian kinerja di PT Panca Perkasa Indotama. Data observasi memperlihatkan bahwa meskipun kinerja mendekati target pada beberapa bulan, terdapat produk yang dialihkan ke pihak kedua (subkon) akibat keterbatasan kompetensi, terutama dalam kemampuan membaca dan memahami gambar teknis.

Data ini divalidasi oleh wawancara dengan informan kunci, di mana Direktur perusahaan, Bapak Ending, menekankan bahwa kendala teknis tersebut menjadi hambatan utama dalam mencapai target produksi. Wawancara juga mengungkap bahwa meskipun karyawan memiliki pengalaman dan latar belakang pendidikan yang memadai, keterbatasan waktu dan padatnya proses produksi menghambat pelaksanaan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dari sisi operator, motivasi kerja terlihat meningkat dengan adanya kompensasi finansial seperti uang lembur dan makan, namun mereka tetap mengakui pentingnya pelatihan untuk mengatasi kendala teknis. Pendapat ini sejalan dengan penelitian (Diansyah et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan perbandingan ini, data observasi dan wawancara

menunjukkan keselarasan dalam mengidentifikasi permasalahan kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini menegaskan bahwa optimalisasi kompetensi melalui pelatihan teknis menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas produksi dan meminimalkan alih produksi ke subkon.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja di PT Panca Perkasa Indotama. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan mendekati target di beberapa bulan, namun masih diperlukan kompetensi yang optimal untuk mencapai performa maksimum. Hal ini tercermin dalam data kinerja yang menunjukkan variasi capaian target produksi, dengan beberapa bulan masih jauh dari target yang diharapkan. Kompetensi karyawan yang memadai menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mengatasi masalah kinerja yang belum maksimal. Tanpa operator yang memiliki kompetensi yang baik, hasil kerjanya akan jauh dari harapan pemilik usaha dan konsumen. Oleh karena itu, implementasi pelatihan yang komprehensif kepada karyawan sangat dibutuhkan. Pelatihan ini harus dirancang sedemikian rupa untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang ada mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus lebih serius dalam mengembangkan program pelatihan yang intensif untuk meningkatkan kompetensi karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan evaluasi reguler untuk memastikan

bahwa kompetensi karyawan senantiasa sinkron dengan tuntutan pekerjaan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan studi longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari program pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi dan kepuasan kerja, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika di tempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Damaianti, S., Sugiana, R., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Program, M. S., Buana, U., & Karawang, P. (2024). *Analysis Of Creativity Artists in Maintaining Existence In The*. 3(3), 31–42.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). *Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.*
- Hajariani, S. M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). The Influence Of Competence And Work Environment On The Performance Of Karawang District Inspectorate Employees. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting (IJMEBA)*, 3(2), 2962–0953. <https://doi.org/10.61552/sjss.2024.02.003>
- Ilham. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://jurnal.ilscentre.or.id/Index.Php/Mars>, 4, 14–23.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mantik, J., Indra Pratama, R., Pertiwi, W., Yuliawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Muhlisin, M., Zainuri, Z., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Desa (Siapkedesa) Se Kabupaten Rembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i2.8143>
- Muhtadin, I., & Yusuf, M. (2022). *Perilaku Organisasi*. CV. Azka Pustaka.
- Prayogi, J. E., Azhar, I., & Zati, M. R. (2021). Pengaruh Pemahaman Regulasi, Sistem Informasi, Dan

- Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Manajemen Aset Pada Skpk Kota Langsa. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (Jmas)*, 2 Nomor 6(6), 350–361.
- Putra, S. N., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). the Effect of Human Resource Competency and Compensation on Employee Performance At Perum Jasa Tirta Ii. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 182–190.  
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/217/194>
- Putra, T. S. N., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Jasa Tirta II. *JMMA Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 38–42.  
[journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/374/300](http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/374/300)
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491.  
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Putu Kawiana, I. G., Sri Cempaka, N. M., Gede Supartha, W., & Komang Candra Dewi, L. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuna Bali. *Jesya*, 6(2), 2024–2040.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1258>
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Applied Business Administration*, 3(2), 219–227.  
<https://doi.org/10.30871/jaba.v3i2.1569>
- Rismayadi, B. (2024). Implementation of Human Resources Management According to a Good Governance Perspective in Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2721–9879.  
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Tampubolon, R., & Pakuan, U. (2022). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*, 1(2), 1–10.  
<https://doi.org/10.53698/essence.v1i2.11>
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Andi.