

Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Richa Kartika Kristin Dain Yunitasari¹, Rizky Fauzan²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. H. JI. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan barat 78124
Email: b2042221010@student.untan.ac.id, rizky.fauzan@ekonomi.untan.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan. Penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan BUMN yang ada di Pontianak khususnya di bagian keuangan dan akuntansi serta Sumber Daya Manusia dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang. Metode analisis menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart PLS v 3,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan efektif, organisasi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: efektivitas pelatihan; kompetensi; Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Peningkatan kompetensi karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus terus menerus beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan teknologi yang berkembang pesat. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Salah satu cara yang umum digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi (Taylor 2019). Kompetensi adalah istilah yang diterapkan untuk evaluasi tingkat kinerja tenaga kerja di organisasi mana pun. Kompetensi mengukur kinerja dalam tiga komponen pengetahuan, keterampilan dan sikap (Ikram et al. 2019). Evaluasi kompetensi harus konsisten dengan kemampuan, kesiapan untuk bekerja pada pekerjaan yang ditugaskan untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Meskipun merekrut staf berdasarkan pengalaman adalah kriteria pertama, evaluasi berkala berbasis kinerja akan memberikan tambahan manfaat bagi organisasi (Ikram et al. 2019).

Salah satu perusahaan BUMN bergerak di bidang perkebunan di Kalimantan Barat, PT. XYZ adalah salah satu perusahaan yang menganggap bahwa kemampuan sumber daya manusia

(SDM) sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan mengupayakan perbaikan yang berkelanjutan. Perkebunan Nusantara Group telah menerapkan program transformasi EBITDA secara internal dengan tema PTPN juara sejak Juni 2021, dengan tujuan menjadi perusahaan perkebunan yang dikenal secara global. Komitmen dan kerja sama antara Holding Perkebunan dan seluruh anak perusahaannya dijalankan untuk melaksanakan program-program transformasi EBITDA. EBITDA adalah singkatan dari *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization*, yang mengacu pada pendapatan sebelum bunga, pajak, depresiasi, dan amortisasi. PT. XYZ mengakui bahwa mereka terus berfokus pada peningkatan kapabilitas dan kompetensi karyawan mereka dalam upaya memaksimalkan kinerja perusahaan. Upaya strategis ini sejalan dengan program transformasi bisnis yang sedang berjalan. Walaupun perusahaan telah menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melaksanakan pelatihan, masih ada pertanyaan tentang seberapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Efektivitas pelatihan kemampuan program pelatihan dalam memperbaiki kinerja karyawan, mengurangi biaya kerusakan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Salas et al. 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh De Lisi (2019) menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, Papulova & Militky (2019) menyebutkan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan. Hal ini karena pelatihan yang efektif memberikan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga memperkuat rasa percaya diri mereka dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan PT. XYZ pada kantor pusat di Pontianak.

KAJIAN LITERATUR

Efektivitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan mengacu pada sejauh mana pelatihan yang disampaikan kepada individu atau kelompok mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan manfaat yang signifikan. Berikut ini adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas pelatihan: 1) Desain Pelatihan: Desain pelatihan yang baik merupakan langkah awal dalam menciptakan efektivitas. Desain pelatihan yang efektif mencakup pemilihan tujuan yang jelas dan terukur, menentukan konten yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta, serta menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan topik dan karakteristik peserta. 2)

Metode Pembelajaran: Metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan mempengaruhi tingkat efektivitasnya. Metode yang interaktif, seperti studi kasus, diskusi kelompok, simulasi, atau latihan praktis, cenderung lebih efektif daripada metode yang hanya bersifat pasif, seperti ceramah. Memanfaatkan variasi metode pembelajaran dapat membantu mempertahankan minat dan keterlibatan peserta, serta memfasilitasi pemahaman dan aplikasi praktis dari materi pelatihan.

3) Keterlibatan Peserta: Tingkat keterlibatan peserta dalam pelatihan memiliki dampak langsung terhadap efektivitasnya. Ketika peserta merasa terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, mereka lebih mungkin untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Melibatkan peserta melalui diskusi, latihan, permainan peran, atau tugas kelompok dapat mendorong partisipasi dan meningkatkan pemahaman serta penerapan materi pelatihan.

4) Dukungan Manajemen: Dukungan manajemen dalam pelaksanaan pelatihan sangat penting. Manajemen yang mendukung memberikan sumber daya yang diperlukan, termasuk waktu, fasilitas, dan akses terhadap materi pelatihan yang relevan. Selain itu, manajemen juga dapat menciptakan budaya pembelajaran yang positif di tempat kerja, mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan, dan memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari.

5) Evaluasi dan Umpan Balik: Evaluasi pelatihan yang komprehensif membantu mengukur efektivitasnya. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes, penilaian kinerja, atau umpan balik dari peserta, pelatih, dan manajemen. Informasi yang diperoleh dari evaluasi dapat digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan mencapai tujuan pelatihan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan menyempurnakan pelatihan di masa depan.

6) Relevansi dengan Kebutuhan: Pelatihan yang efektif harus relevan dengan kebutuhan peserta dan organisasi. Identifikasi kebutuhan pelatihan yang jelas dan memastikan bahwa konten dan tujuan pelatihan memenuhi kebutuhan tersebut merupakan faktor penting dalam efektivitasnya. Pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta kebutuhan pengembangan individu, cenderung memiliki dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja.

7) *Follow-Up* dan Dukungan Lanjutan: Efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan dengan adanya tindak lanjut dan dukungan lanjutan setelah pelatihan selesai. Ini dapat berupa sesi pengayaan, pelatihan lanjutan, atau mentoring yang membantu peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam konteks pekerjaan mereka sehari-hari.

Pelatihan adalah proses mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi (Taylor 2019). Menurut Goldstein & Ford (2018), pelatihan adalah proses sistematis untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan efektifitas pelatihan

kemampuan program pelatihan dalam memperbaiki kinerja karyawan, mengurangi biaya kerusakan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Salas et al. 2012). Menurut Kirkpatrick (1996) dan Schuler & Jackson (1997), ada empat tingkat indikator efektivitas pelatihan yang dikenal sebagai Model Kirkpatrick., yaitu: reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku dan hasil.

Kompetensi

Kompetensi karyawan mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memungkinkannya untuk berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta faktor-faktor seperti kemampuan teknis, kepemimpinan, komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, dan adaptabilitas. 1) Pengetahuan adalah dasar dari kompetensi karyawan. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip, konsep, teori, dan informasi yang relevan dengan bidang pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang kuat dalam bidangnya memiliki landasan yang solid untuk memahami dan menerapkan praktek terbaik dalam pekerjaannya. 2) Keterampilan merujuk pada kemampuan praktis yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang spesifik. Ini termasuk keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan atau menggunakan perangkat lunak, serta keterampilan yang terkait dengan komunikasi, manajemen waktu, analisis data, atau keahlian dalam memimpin tim. Keterampilan ini memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan efektif dan efisien. 3) Sikap dan perilaku mencerminkan karakteristik pribadi dan profesional yang mempengaruhi cara seorang karyawan berinteraksi dengan orang lain dan mengelola dirinya sendiri. Ini termasuk etika kerja, integritas, tanggung jawab, motivasi, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan, fleksibilitas, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Sikap dan perilaku yang positif membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. 4) Kompetensi dalam pemecahan masalah melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dengan efektif. Karyawan yang memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik mampu menghadapi tantangan yang kompleks, mengevaluasi berbagai solusi, membuat keputusan yang tepat, dan mengimplementasikan langkah-langkah yang efektif untuk mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja. 5) Dalam dunia yang terus berubah, adaptabilitas menjadi kompetensi yang semakin penting. Karyawan yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tuntutan tugas, teknologi baru, atau proses kerja

yang berubah dapat tetap relevan dan efektif. Ini melibatkan kemampuan untuk belajar hal baru, berfleksibilitas, berpikir kreatif, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang positif.

Menurut Papulova & Militky (2019), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Menurut Zhai, Wu, dan Gao (2019), kompetensi adalah kemampuan atau kualitas individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai. Indikator kompetensi menurut Suhaedi, Tamsyah, dan Irianto (2018), antara lain pengetahuan teknis, keterampilan kerja, kemampuan berfikir kritis, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, orientasi pada pelanggan dan kepemimpinan.

Hubungan Efektivitas Pelatihan terhadap Kompetensi

Pelatihan dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan (Hayati and Yulianto 2021). Pelatihan dapat menjadi sumber pencapaian keunggulan kompetitif dimana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan dapat menuai manfaat bagi organisasi (Tarik 2018). Salas et al. (2012) mengungkapkan bahwa efektivitas pelatihan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan dan organisasi, salah satunya adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mengikuti pelatihan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang lebih kompleks. Penelitian yang dilakukan oleh De Lisi (2019) dan Huda et al. (2019) menunjukkan pentingnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, Papulova & Militky (2019) dan Ermawati & Syahlani (2021) menyebutkan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi adalah pendidikan dan pelatihan.

Pengaruh efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan dapat dijelaskan dengan teori kompetensi. Berdasarkan beberapa penelitian, efektivitas pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung sebesar 22,47% dan pengaruh tidak langsung sebesar 19,98% terhadap kompetensi kerja (Satria and Kuswara 2013). Kompetensi sendiri adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara keseluruhan. Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, Musadieg, and Ruhana 2014; Merdiani 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis : terdapat pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kompetensi karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas. Populasi dan sampel penelitian merupakan karyawan pada bagian Keuangan dan Akuntansi serta Sumber Daya Manusia PT. XYZ di kantor pusat Pontianak sebanyak 28 Orang. Penelitian dilakukan pada bulan April hingga Juni 2023. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder diperoleh dari data arsip kantor, jurnal, dan buku-buku.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab yang disebarakan secara *online* melalui *google form* dengan *whatsapp* dan *e-mail*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat bantu Smart PLS v 3,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Goodness of Fit : *Outer Model*

Evaluasi hasil dari *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas:

Evaluasi Uji Validitas : *Convergent Validity*

Validitas dalam SmartPLS terbagi menjadi dua jenis, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Evaluasi pertama yang dilakukan pada *outer model* adalah melakukan uji validitas konvergen.

Tabel 1 Nilai *Outer Loadings* (Loading Factors)

Konstruk Laten	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Efektivitas Pelatihan	X.1	0,871	Valid
	X.2	0,947	Valid
	X.3	0,949	Valid
	X.4	0,917	Valid
Kompetensi	Y.1	0,926	Valid
	Y.2	0,929	Valid
	Y.3	0,884	Valid
	Y.4	0,967	Valid
	Y.5	0,869	Valid
	Y.6	0,845	Valid

Konstruk Laten	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	Y.7	0,721	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2023

Rule of thumb yang berlaku dalam menilai uji validitas konvergen yaitu berdasarkan nilai *loading factor* > 0,70 dan berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,50 (Ghozali and Latan 2015). Dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa nilai dari *loading factor* untuk setiap variabel telah memenuhi syarat yaitu melebihi nilai 0,70 dan masing-masing indikator dapat dikatakan valid.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Konstruk	AVE
1	Efektivitas Pelatihan	0,849
2	Kompetensi	0,775

Sumber: Olahan data primer, 2023

Nilai *average variance extract* (AVE) digunakan sebagai parameter untuk mengukur keakurasian setiap indikator. Dapat dilihat dari Tabel 2 bahwa nilai dari AVE (*Average Variance Extracted*) dari setiap variabel telah memenuhi syarat yaitu melebihi nilai 0,50 dan masing-masing indikator dapat dikatakan valid. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data secara konvergen.

Evaluasi Validitas : *Diskriminant Validity*

Validitas diskriminan menggambarkan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, artinya setiap nilai *cross loading* dari setiap indikator terhadap konstraknya haruslah lebih besar daripada nilai *cross loading* terhadap konstruk lainnya. Kemudian validitas diskriminan juga dapat dievaluasi dengan cara melihat nilai *cross loading* dari setiap indikator harus melebihi 0,70.

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

	X	Y
X.1	0,871	0,657
X.2	0,947	0,571
X.3	0,949	0,620
X.4	0,917	0,533
Y.1	0,525	0,926
Y.2	0,602	0,929
Y.3	0,573	0,884
Y.4	0,639	0,967

	X	Y
Y.5	0,623	0,869
Y.6	0,547	0,845
Y.7	0,477	0,721

Sumber: Olahan data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* setiap variabel laten > 0,70 dan nilai *cross loading* dari setiap indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading* terhadap konstruk lainnya telah memenuhi syarat. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data secara diskriminan.

Evaluasi Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Variabel konstruk dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,60 dan nilai *composite reliability* >0,70. Pada Tabel 4 dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada masing-masing konstruk lebih besar dari 0,7, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen dari penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

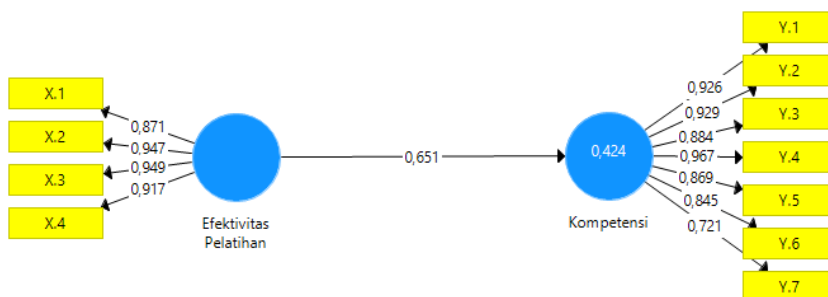
Tabel 4 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	Efektivitas Pelatihan	0,941	0,957
2	Kompetensi	0,950	0,960

Sumber: Olahan data primer, 2023

Evaluasi *Goodness of Fit : Inner Model*

Evaluasi ini dilakukan dengan cara melihat nilai *R-square*



Gambar 1 Model Struktural PLS *Algorithm*

Sumber: Olahan data primer, 2023

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa nilai *r-square* yang terdapat pada konstruk laten (endogen) dalam penelitian ini, yaitu kompetensi.

Tabel 5 Nilai *R-Square*

Konstruk	<i>R-Square</i> (R^2)	Nilai
Kompetensi	0,424	Lemah

Sumber: Olahan data primer, 2023

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau goodness of fit model sekaligus juga sebagai koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan besaran pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai R^2 dapat dikatakan kuat apabila nilai $R^2 > 0,75$, nilai R^2 dikatakan moderat apabila nilai $R^2 > 0,50$, dan nilai R^2 dikatakan lemah apabila nilai $R^2 > 0,25$. Dapat dilihat hasil *R-Square* pada Tabel 5 bahwa nilai R^2 pada kompetensi 0,424 (42,4%), diartikan variabel kompetensi berhasil dijelaskan oleh variabel efektivitas pelatihan dengan besarnya akurasi yaitu 42,4% (lemah).

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping dengan uji t dan uji statistic. Untuk nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-value $> 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ untuk probabilitas kesalahan sebesar 5%.

Tabel 6 Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Efektivitas Pelatihan → Kompetensi	0,651	6,551	0,000	Signifikan

Sumber: Olahan data primer, 2023

Hasil analisis pada Tabel 6 menunjukkan nilai original sampel (O) sebesar 0,651 dengan notasi positif, kemudian nilai t-statistics sebesar $6,551 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Pelatihan yang efektif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Efektivitas pelatihan dapat mencakup pemahaman tentang teknik terbaru, prosedur operasional standar, alat dan teknologi baru, atau metode terbaik dalam industri. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang ditingkatkan, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, sehingga karyawan cenderung lebih termotivasi dan siap menghadapi tantangan baru dengan lebih baik. Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Taylor (2019) bahwa pelatihan adalah proses mengembangkan keterampilan,

pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi serta menurut Goldstein & Ford (2018), pelatihan adalah proses sistematis untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, hasil ini juga menambah penelitian yang menyatakan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan (Lisi, 2019; Hayati & Yulianto, 2016; Tarik (2018); Huda et al. (2021) dan Ernawati & Syahlani, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan efektif, organisasi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dengan jumlah sampel yang relatif sedikit dan dilakukan pada salah satu perusahaan perkebunan BUMN yang ada di Pontianak, sehingga saran penelitian kedepannya dapat dilakukan pada dengan sampel yang lebih banyak dan dilakukan pada sektor lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Bapak Dr. Rizky Fauzan, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi, arahan serta dengan sabar dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan saran-saran yang sangat berharga kepada saya.

Terima kasih yang tak terhingga kepada panitia pelaksana MBIC (*Management Business Innovation Conference*) 2023 atas dedikasi dan kerja keras yang luar biasa dalam mengorganisir acara ini. Saya mengucapkan terima kasih atas Upaya yang telah dilakukan untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan publikasi hasil penelitian. Saya sangat mengapresiasi peran yang telah dilakukan dalam memfasilitasi presentasi dan publikasi penelitian saya. Dengan dukungan dan bimbingan yang diberikan, saya merasa terdorong dan termotivasi untuk mempersembahkan hasil penelitian saya dengan sebaik mungkin. Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada dosen akademik dan seluruh panitia pelaksana MBIC (*Management Business Innovation Conference*) 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, M. Al Musadieg, and Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Departemen Research and Development PT.Gatra Mapan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya* 9(1):80935.
- Ermawati, Erlis, and Dudi Hendrakusuma Syahlani. 2021. "The Influence of Training, Career Development and Performance Management on Employee Competencies, Employee Performance and Organizational Capability." *Seventh Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)* 192(Piceeba):394–407.
- Ghozali, Imam, and Hengki Latan. 2015. *Partial Least Squares, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goldstein, I. L., and K. Ford. 2018. *Raining in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation (6th Ed.)*. Cengage Learning.
- Hayati, Neneng, and Erwin Yulianto. 2021. "Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia." *Journal Civics & Social Studies* 5(1):98–115. doi: 10.31980/civicos.v5i1.958.
- Huda, Syamsul;, Widodo; Sunaryo, Martinus; Tukiran, Nancy; Yusnita, Idarianty;, and Sumirah. 2019. "The Relationship between Training Program and Emotional Intelligence with Training Effectiveness." *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 7(2):190–96. doi: DOI: <https://doi.org/10.29210/020211126>.
- Ikram, Masood, M. J. Abirami, Avp -Projects, and Strategic Planning. 2019. "Effectiveness of Training on Competency Development." *Galore International Journal of Health Sciences and Research* 4(2):28.
- Kirkpatrick, Donald L. 1996. *Evaluating Training Program 2nd Edition*. Prentice Hall International, Inc.
- De Lisi, Richard D. 2019. "Preparing the next Generation: A Leadership Academy for Doctoral Students Focusing on Competencies and Competency Development." *Competencies for Effective Leadership: A Framework for Assessment, Education, and Research* 59–69. doi: 10.1108/978-1-78973-255-920191014.
- Merdiani, Tyas. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai." Universitas Islam Riau.
- Papulova, Z., and J. Militky. 2019. "Competencies as a Key Factor in Shaping the Business Environment." *Journal of Competitiveness* 11(1):87–100. doi: <https://doi.org/10.7441/joc.2019.01.06>.
- Salas, Eduardo, Scott I. Tannenbaum, Kurt Kraiger, and Kimberly A. Smith-Jentsch. 2012. "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice." *Psychological Science in the Public Interest, Supplement* 13(2):74–101. doi: 10.1177/1529100612436661.
- Schuler, Randall, and Susan Jackson. 1997. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: PT. Erlangga.
- Suhaedi, T., D. Tamsyah, and G. Irianto. 2018. "Designing Competency-Based Performance Appraisal System for Improving Employee Performance." *International Journal of*

Business and Management Invention 7(6):1–10.

Tarik, Hasan. 2018. “Assessment of Training Effectiveness: Review Article.” *Open Access Journal of Science* 2(4):250–52. doi: 10.15406/oajs.2018.02.00082.

Taylor, S. 2019. *Employee Training and Development*. Routledge.

Zhai, X., M. Wu, and J. Gao. 2019. “The Research on Employee Competence and Its Influence on Enterprise Performance.” *International Journal of Industrial Ergonomics*, 74. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.102866>.