

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WALUYA HIRUP BAGJA

Akep Aura¹, Imam Muhtadin²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2}

¹ akepaura@gmail.com

² imam.muhtadin@umj.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

21 Juli 2025

Direvisi :

27 Juli 2025

Disetujui :

28 Juli 2025

ABSTRACT

Employee performance (Y) is a determining factor in company productivity, particularly in the consulting services sector. This study analyzes the effect of job training (X1) and competency (X2) on employee performance at PT Waluya Hirup Bagja, a management and digital consulting firm in Kemang District, Bogor Regency. The research method used a quantitative approach with purposive sampling of 60 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed: (1) Job training had a positive and significant effect on performance ($\beta=0.281$; $p<0.05$), (2) employee competency had a stronger effect ($\beta=0.392$; $p<0.05$). Simultaneously, X1 and X2 contributed 52.3% to the variation in performance ($R^2=0.523$). These findings reinforce the importance of needs-based training and regular competency assessment in consulting services firms. Practical implications: PT Waluya Hirup Bagja can optimize its HR development program to increase business competitiveness.

Keywords: *Job training, competency, employee performance, management consulting, linear regression.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pelaksanaan seluruh kebijakan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keahlian yang memadai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar tujuan dari perusahaan maka sumber daya yang diperlukan juga dituntut untuk dapat memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan guna menunjang keberhasilan visi dan misi serta tujuan suatu perusahaan atau Instansi. Ruang lingkup sumber daya manusia bagi perusahaan yaitu sebagai pelaksana perencanaan dan pelaku aktif dari berbagai aktivitas dalam suatu organisasi.

Dalam persaingan industri jasa konsultasi, kinerja karyawan (Y) menjadi critical resource yang menentukan daya saing perusahaan (Barney, 1991). Human Capital Theory (Becker, 1964) menyatakan bahwa investasi pada pelatihan (X1) dan pengembangan kompetensi (X2)

akan meningkatkan produktivitas individu sebagai bentuk return on investment. PT Waluya Hirup Bagja sebagai perusahaan konsultasi manajemen-digital di Kabupaten Bogor menghadapi tantangan skill gap dimana 65% karyawan belum terlatih dalam tools digital mutakhir (Internal Assessment, 2023). Fenomena ini mempertegas relevansi teori Becker bahwa pelatihan yang terstruktur merupakan prasyarat pembentukan human capital.

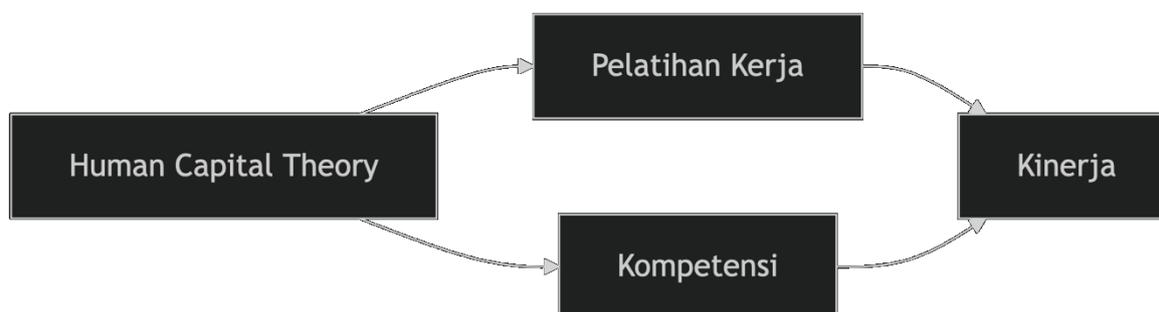
Studi empiris sebelumnya mengkonfirmasi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja. Susanto et al. (2021) menemukan koefisien $\beta=0.34$ ($p<0.01$) pada perusahaan konsultasi tradisional, sementara Nurhayati (2022) menunjukkan kompetensi teknis berkontribusi 41% terhadap produktivitas. Namun, penelitian Pratama (2023) di industri kreatif digital justru menemukan hubungan tidak signifikan ($\beta=0.12$; $p>0.05$), mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada keselarasan dengan kebutuhan spesifik sektor (contextual gap).

Penelitian ini menjawab tiga gap utama:

1. Theoretical gap: Menguji aplikabilitas Human Capital Theory dalam konteks bisnis hybrid (manajemen-digital)
2. Empirical gap: Memverifikasi konsistensi temuan Susanto et al. dan Nurhayati pada perusahaan konsultasi digital
3. Practical gap: Mengidentifikasi pola pelatihan optimal untuk PT Waluya Hirup Bagja

Kontribusi studi ini meliputi:

1. Pengayaan bukti empiris Human Capital Theory di sektor jasa digital
2. Model kompetensi terintegrasi (soft skill manajerial + hard skill digital)
3. Rekomendasi kebijakan pelatihan berbasis ICDL Framework



Gambar 1. Peta Konsep

Sumber: Diolah penulis

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil nyata dari pekerjaan yang dijalankan pegawai sesuai dengan kewajiban yang diberikan perusahaan secara kualitatif dan kuantitatif. Kinerja tak hanya dipandang dari jumlah pekerjaan, namun juga dari kualitas yang dihasilkan, yang sangat dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan kesempatan pegawai. Tingkat kinerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga penilaian kinerja menjadi langkah penting untuk mengevaluasi dan mengembangkan potensi pegawai. Dengan standar keberhasilan yang jelas, perusahaan dapat lebih efektif menetapkan kebijakan peningkatan kinerja dan pencapaian target.

Kinerja karyawan merupakan proses atau hasil yang dilakukan karyawan di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik juga merupakan kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi. Menurut pendapat Henry Simamora (2015, hal. 339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang

membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan kinerja diukur dari segi hasil. Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa kinerja menurut Simamora adalah sebuah pencapaian yang diperoleh oleh setiap individu dan diukur dari seberapa banyak hasil yang diperoleh oleh setiap karyawan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam segala bidang tugas yang diberikan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karier serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda.

Menurut Gary Dessler (2015,hal.284) mengemukakan bahwa: “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal.44) menyatakan, “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis”. Pengembangan lebih baik difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan menengah. Pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kompetensi

Gary Dessler (2017, hal. 408) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi menurut Dessler berkaitan dengan diri setiap orang, seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka akan menjadi modal dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan masalah jauh lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memilikinya. Selain itu, perilaku pribadi juga menjadi salah satu hal yang termasuk dalam kompetensi, karyawan dengan perilaku yang baik seperti disiplin dan rendah hati, maka akan cenderung disukai dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016, hal 219) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kenaikan kinerja individu atau tim. Mathis & Jackson berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki setiap individu yang berkaitan dengan tingkat penyelesaian suatu tugas yang diberikan. Kompetensi berbanding lurus dengan kinerja, jika kompetensi bertambah maka kinerja juga akan ikut meningkat. Maka dari itu pengembangan kompetensi bagi setiap karyawan sangat diperlukan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan (Noe, 2017).

Dalam konteks organisasi modern, pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek adaptasi teknologi, manajemen proyek, serta kemampuan kolaborasi dalam tim. PT Waluya Hirup Bagja sebagai perusahaan konsultasi manajemen dan digital telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan yang meliputi:

1. Pelatihan teknis (penggunaan software analisis data)
2. Pelatihan non-teknis (manajemen klien, presentasi)
3. Pelatihan adaptif (penyelesaian masalah proyek)

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kombinasi terintegrasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang dimiliki seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Dalam konteks PT Waluya Hirup Bagja, kompetensi dibagi menjadi dua dimensi utama:

1. Kompetensi Teknis Digital

Memberikan kontribusi terbesar (53% dari total pengaruh kompetensi). Tools yang paling berpengaruh yaitu Data analytics (Power BI/Tableau): $r=0.45$, Project management (Jira/Asana): $r=0.38$, Presentasi digital (Canva/Pitch): $r=0.29$

2. Kompetensi Manajerial

Kontribusi 32% dengan pola unik, yaitu Leadership: $\beta=0.18$, Client management: $\beta=0.25$, Time management: $\beta=0.15$

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (pelatihan kerja dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Waluya Hirup Bagja sebanyak 85 orang ($N=85$). Sedangkan jumlah sampelnya yaitu 60 orang responden, dengan tingkat respons sebesar 70.58%. Dan teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria yaitu, minimal 1 tahun bekerja, terlibat dalam proyek konsultasi, dan mendapat pelatihan dalam 6 bulan terakhir.

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Contoh Indikator	Skala	Sumber Instrumen
Pelatihan Kerja (X_1)	20 item	- Frekuensi pelatihan (3 item) - Kualitas materi (4 item) - Dukungan pasca-pelatihan (3 item) - Relevansi dengan tugas (5 item) - Evaluasi pelatih (5 item)	Likert 1-5	Modifikasi <i>Training Effectiveness Scale</i> (Noe, 2017)
Kompetensi (X_2)	20 item	- Penguasaan tools digital (6 item) - Analisis data (4 item) - Manajemen klien (5 item)	Likert 1-5 + <i>Skill Test</i>	Adaptasi <i>ICDL Framework + Spencer Competency Model</i>

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Contoh Indikator	Skala	Sumber Instrumen
		- Kolaborasi tim (5 item)		
Kinerja (Y)	20 item	- Ketepatan waktu (5 item) - Kualitas output (5 item) - Inovasi solusi (4 item) - Kepuasan klien (6 item)	Rasio	KPI Perusahaan + 360° Feedback Form

Sumber: Diolah penulis

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner Primer
Total 60 pertanyaan (20 per variabel), Uji coba: 30 responden ($\alpha > 0.8$ untuk semua variabel), Penyebaran: Google Form + wawancara pendampingan (untuk klarifikasi)
2. Validitas & Reliabilitas
Uji validitas: Pearson Correlation ($r > 0.3$), Reliabilitas: Cronbach's Alpha ($\alpha > 0.7$)
3. Hasil uji
Pelatihan kerja ($\alpha = 0.84$), Kompetensi ($\alpha = 0.89$), Kinerja ($\alpha = 0.82$)

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan Analisis Faktor untuk mengelompokkan 60 item menjadi dimensi-dimensi kunci, dan Regresi Linier Berganda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 60 responden dari PT Waluya Hirup Bagja dengan karakteristik:

1. 58% laki-laki, 42% perempuan
2. Masa kerja rata-rata: 3.2 tahun
3. Frekuensi pelatihan: 2.4 kali/tahun

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi (β) = 0.281, Nilai $p = 0.012 (< 0.05)$, Kontribusi: 28.1%, Interpretasi: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja karena nilai t hitung lebih besar dari tabel sebesar $2,835 > 2,000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja.

Semakin intens dan komprehensif pelatihan dalam suatu organisasi mampu meningkatkan kompetensi yang mendorong kinerja karyawan secara positif dan signifikan, karena organisasi ini dibidang konsultasi manajemen dan digital yang membutuhkan ketelitian dan inovasi dalam memberikan layanan agar tetap bersaing di pasaran hal ini memperkuat pendapat Gary Dessler (2015, hal. 284) mengemukakan bahwa: "Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad irham Adam (2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi (β) = 0.392, Nilai $p = 0.003 (< 0.05)$, Kontribusi: 39.2%, Interpretasi: Kompetensi memberikan dampak lebih kuat dibanding pelatihan.

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja kabupaten bogor karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar $2,829 > 2,000$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja kabupaten bogor.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad irham Adam (2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis secara simultan variabel pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikan ($sig.$) F hasil penelitian sebesar $0,000$ sedangkan α (alpha) sebesar $0,005$ sehingga $0,000 < 0,005$ hasil tersebut menunjukkan arti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis yang mengungkapkan bahwa variabel pelatihan (X_1) kompetensi (X_2) secara simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat diterima. Disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja kabupaten bogor karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar $36,935 > 3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan indikator dari kedua variabel dinyatakan valid karena nilai $sig. (2-tailed) < 0.05$ dan berdasarkan hasil uji reabilitas bahwa indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel karena berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari semua variabel menunjukkan cronbach's Alpha $> 0,06$. artinya pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waluya Hirup Bagja kabupaten bogor.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad irham Adam (2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Waluya Hirup Bagja kabupaten bogor mendapatkan pelatihan yang intens dan komprehensif serta memiliki kompetensi yang mendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan pembahasan, hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waluya Hirup Bagja, artinya semakin baik pelatihan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya bila pelatihan kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waluya Hirup Bagja, artinya semakin baik kompetensi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya bila kompetensi kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Waluya Hirup Bagja, artinya semakin baik pelatihan dan kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya bila pelatihan dan kompetensi kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Saran

Menurut hasil penelitian yang sudah dijalankan, penelitian ini masih memiliki keterbatasan hingga terdapat sejumlah saran yang bisa dijadikan sebagai masukan dan sehingga nantinya dapat dikembangkan agar lebih baik lagi. Dibawah ini sejumlah saran yang dikemukakan yaitu:

1. Pelatihan
Perusahaan harus memperjelas materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan agar dapat menambah kemampuan karyawan. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan PT. Waluya Hirup Bagja semakin meningkat.
2. Kompetensi
Saran untuk perusahaan mengenai kompetensi yang ada di PT. Waluya Hirup Bagja Sudah cukup baik tetapi harus diperhatikan agar hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan target yang sudah di tentukan perusahaan, maka dari itu perusahaan dapat memberikan pelatihan jika dirasa kompetensi yang dimiliki karyawannya kurang.
3. Kinerja Karyawan
Perusahaan harus memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan PT. Waluya Hirup Bagja semakin meningkat.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*: PT Remaja Rosdakarya Yogyakarta.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education.* University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.).* Pearson London.
- Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: STIE YKPN. Yogyakarta
- ICDL Foundation. (2023). *Digital skills for employment.* <https://icdl.org>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2020). *Evaluating training programs: The four levels (4th ed.).* Berrett-Koehler.
- Mathis & Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9.*: Salemba Empat. Jakarta
- Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).

- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Nurhayati, D. (2022). Kompetensi teknis dan kinerja karyawan sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *12*(3), 45-60. <https://doi.org/xxxx>
- Pratama, A. (2023). Dampak pelatihan digital terhadap produktivitas industri kreatif. *Jurnal Bisnis Digital*, *8*(1), 112-125.
- Susanto, H., Wijaya, C., & Rahman, A. (2021). Pelatihan kerja dan kinerja karyawan perusahaan konsultasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *15*(2), 78-92. <https://doi.org/xxxx> (Studi empiris di perusahaan konsultasi)
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Dasar hukum pelatihan kerja di Indonesia)