

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT CIOMAS ADISATWAFURTHER PROCESS (FP) UNIT PARUNG

Ermayanti¹, B Retno Pratiwi Sakti², Asep Hendriana³, Arif Abdullah⁴

^{1,2,3,4}**Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Budi Bakti, Bogor**

Email: ermayanti290792@gmail.com, retnopratiwisaktidedi@gmail.com, asep.stimbb@gmail.com,
arifabdullahb@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa: 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process* (FP) Unit Parung; 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process* (FP) Unit Parung; 3. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process* (FP) Unit Parung. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process* (FP) Unit Parung yang berjumlah 78 responden. Penggunaan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tekniknya yaitu dengan cara menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X_1) menyatakan valid dengan nilai minimal 0.440 dan reliabel dengan nilai minimal 0.880. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel Pelatihan (X_2) menyatakan valid dengan nilai minimal 0.571 dan reliabel dengan nilai minimal 0.927. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel Efektivitas Kerja (Y) menyatakan valid dengan nilai minimal 0.464 dan reliabel dengan nilai minimal 0.884. Hasil penelitian Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja, bahwa mempunyai pengaruh yang diketahui sebesar 45,2%. Dan hasil dari penelitian pada Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja diketahui memiliki pengaruh sebesar 49,7%. Hasil dari penelitian Kompetensi dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja memiliki pengaruh yang diketahui sebesar 58%. Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process* (FP) Unit Parung.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja; Kompetensi; Pelatihan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze: 1. the influence of competence on the work effectiveness of employees of PT Ciomas Adisatwa further process (FP) Parung Unit; 2. the influence of training on the work effectiveness of employees of PT Ciomas Adisatwa further process (FP) Parung Unit; 3. the influence of competence and training together on the work effectiveness of employees of PT Ciomas Adisatwa further process (FP) Parung Unit. This research uses quantitative methods. In this research sample, namely employees of PT Ciomas Adisatwa further process (FP) Parung Unit totaling 78 respondents. The use of data in this study using a questionnaire. The technique is by using simple linear regression analysis and multiple linear regression. The results of the validity test and reliability test on the Competency variable (X_1) state that it is valid with a minimum value of 0.440 and reliable with a minimum value of 0.880. The results of the validity test and reliability test on the Training variable (X_2) state that it is valid with a minimum value of 0.571 and reliable with a minimum value of 0.927. The results of the validity test and reliability test on the Work Effectiveness variable (Y) state that it is valid with a minimum value of 0.464 and reliable with a minimum value of 0.884. The results of the research on Competence on Work Effectiveness, that it has a known influence of 45.2%. And the results of research on training on work effectiveness are known to have an influence of 49.7%. The results of the research on Competence and Training on Work Effectiveness have a known influence of 58%. This study shows the influence of Competence and Training on the Work Effectiveness of employees of PT Ciomas Adisatwa further process (FP) Parung Unit.

Keywords: Work Effectiveness; Competence; Training

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pada suatu perusahaan yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan dirinya agar perusahaan dapat terus meningkat. Semakin kuatnya peran sumber daya manusia (SDM), maka akan semakin baik, sehingga pada perusahaan tersebut akan selalu berinovasi terhadap perkembangan di era globalisasi pada saat ini.

PT Ciomas Adisatwa *further process*(FP) unit Parung mulai beroperasi sejak tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Raya Parung Desa Jampang, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16320 yaitu merupakan anak usaha dari PT Japfa Comfeed Indonesia. PT Ciomas Adisatwa (FP) unit Parung adalah perusahaan yang bergerak pada bidang olahan ayam atau lebih dikenal dengan *frozen food* (makanan beku) seperti sosis, naget, bakso, kornet, scallop dan ayam marinasi.

Menurut George R. Terry dalam . Hartini, H dkk (2021) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses dengan beberapa tindakan yaitu perencanaan, pengeorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Agar dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan secara efektif, dan efisien dengan memanfaatkan segala sumber daya yang tersedia.

Menurut Hasibuan (2019) dalam Khusnul Fikri dkk (2022) mendefinisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat mencapai tujuannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi adalah Pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan dan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan. Menurut Robbins (2018) dalam Tati Herlinaa dkk (2022)

Kompetensi (X1)

kompetensi adalah dianggap sebagai kemampuan adalah karakteristik yang digerakkan oleh seorang individu sehingga dapat mengenali konsekuensi kerja dari satu orang terhadap orang lain, serta perilaku yang dapat diprediksi dalam kondisi dan usaha kerja yang berbeda sebagai pendukung untuk memiliki prestasi dan kemauan untuk berusaha melakukan tugas sebaik yang diharapkan.

Menurut Nyoto (2019) Kompetensi merupakan suatu gambaran yang bertujuan terjadinya beragam macam, atribut personal (*Personal's attribute*), pengetahuan (*Knowledge*), dan keterampilan seseorang (*skills*) yang mencerminkan pada setiap perilaku kinerja (*Job behavior*) yang dapat di amati, di ukur dan di evaluasi melalui alat ukur tertentu.

Indikator Kompetensi menurut Sutrisno (2017) dalam Suci Rahmadani (2021)

- a. Keterampilan (*skill*)
- b. Pengetahuan (*knowledge*)
- c. Pemahaman (*understanding*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

Pelatihan (X2)

pelatihan kerja adalah upaya metodelis dan terkoordinasi dan siklus yang diatur untuk bekerja pada setiap perwakilan dalam suatu organisasi atau asosiasi baik mengenai keterampilan, pengetahuan, dan juga perspektif yang diharapkan bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh asosiasi atau organisasi.

Widodo (2018) dalam Suci Rahmadani (2021) Pelatihan adalah Menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang direncanakan untuk mengubah perilaku dan kinerja karyawan dengan memberikan mereka pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi agar sesuai kebutuhan dan menjadi lebih baik lagi..

Indikator pelatihan menurut Wahyuningsih (2019) dalam Charles Willson dan Hikmah (2020)

- a. Tujuan Pelatihan
- b. Materi pelatihan
- c. Metode pelatihan
- d. Kualifikasi Peserta
- e. Kualifikasi pelatih

Efektivitas Kerja (Y)

efektivitas kerja adalah hal yang berkaitan pada suatu pencapaian tujuan atau sasaran. Pada setiap kerjaan yang dilakukan oleh karyawan di suatu organisasi yang memiliki alasan tertentu. Tingkatan pada keberhasilan tujuannya ini akan dikenal sebagai tingkatan pada efektivitas kerja Menurut Syam (2020) dalam Cindy Cenora (2022) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kejadian yang memperlihatkan tingkatan pada suatu tujuan yang telah didapat oleh para manajemen seperti jumlah pada produk , kualitas produk dan ketepatan waktu, di mana tujuan itu masih mengudara sebelumnya. Semakin banyak tujuan dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut.

Indikator Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (2016) Alan Nuri Setiawan (2021)

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu

METODE

Metodologi ini menggunakan kuantitatif yaitu dimana menggunakan angka, dimana yang didapatkan angkanya dengan penyebar kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Ciomas Adisatwa *further process*(FP) unit Parung, dengan menggunakan sampel 78 karyawan dari total 139 karyawan. Pada setiap karyawan di beri pertanyaan di setiap pernyataan akan diberi nilai 1 sampai dengan 5. Dengan ketentuan nilai yaitu:

1. Diberi nilai 5 apabila menjawab sangat sesuai
2. Diberi nilai 4 apabila menjawab sesuai
3. Diberi nilai 3 apabila menjawab ragu-ragu
4. Diberi nilai 2 apabila menjawab tidak sesuai
5. Diberi nilai 1 apabila menjawab sangat tidak sesuai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil awal saat menganalisis pada penelitian ini yaitu dengan cara uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Untuk dapat mengetahui apakah setiap butir pertanyaan valid atau tidak valid, dengan menggunakan angka yang telah tercantum yaitu 0.3.

Dinyatakan valid apabila nilai CITC > 0.3

Dinyatakan tidak valid apabila nilai CITC < 0.3

1. Uji Validitas pada Kompetensi (X_1)

Menyatakan bahwa setiap butir pertanyaan setiap variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai yang lebih besar dari pada CITC r tabel yaitu 0.3. Dengan nilai minimal yang dihasilkan yaitu 0.440, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada butir variabel bebas kompetensi (X_1) dinyatakan valid dan hasil pada pengukurannya benar.

2. Uji Validitas pada Pelatihan (X_2)

Menyatakan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai CITC lebih besar dari r tabel yaitu 0.3. Dengan nilai minimal yang dihasilkan yaitu 0.571, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada butir variabel bebas pelatihan (X_2) dinyatakan valid dan hasil pada pengukurannya benar.

3. Uji Validitas pada Efektivitas (Y)

Menyatakan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel efektivitas kerja (Y) memiliki nilai CITC lebih besar dari r tabel yaitu 0.3. Dengan nilai minimal yang dihasilkan yaitu 0.552, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada butir variabel bebas efektivitas kerja (Y) dinyatakan valid dan hasil pada pengukurannya benar.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji nilai pada reliabel, dinyatakan reliabel apabila di uji dengan statistik *Cronbach Alpha* pada setiap butir pertanyaannya apabila mendapatkan hasil lebih dari 0.6.

1. Uji Reliabilitas pada Kompetensi (X_1)

Dihasilkan pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh r alpha hitung sebesar 0.871 yang artinya lebih besar dari 0.6 maka variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas pada Pelatihan (X_2)

Dihasilkan pada variabel pelatihan (X_2) diperoleh r alpha hitung sebesar 0.927 yang artinya lebih besar dari 0.6 maka variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

3. Uji Reliabilitas pada Efektivitas Kerja (Y)

Dihasilkan pada variabel efektivitas kerja (Y) diperoleh r alpha hitung sebesar 0.884 yang artinya lebih besar dari 0.6 maka variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Penelitian hasil dari Hipotesis 1

Kompetensi (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) antara lain:

Tabel 1. *Coefficients* Kompetensi (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y)

model	unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	sig.
	B	std. error	beta		
1 Constant	9.679	5.848		1.655	0.102
Total_X1					
Kompetensi	0.797	0.101	0.672	7.921	0.000

Sumber Olah Data Tahun 2024

a. Uji t

Tabel 1 dengan ketentuan P-value (Sig) = 0.000 lebih kecil ($<$) 0.05 maka didapatkan H_0 tidak diterima (ditolak) dan H_1 di terima maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y) .

b. Uji Regresi Linier Sederhana

pada tabel 1 diatas untuk hasil uji *regresi linier* sederhana yaitu:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 9.679 + 0.672X_1$$

Hasil yang didapatkan yaitu 9.679 mengartikan variabel kompetensi (X_1) diabaikan atau nol (0), dan pada nilai 0.672 yaitu variabel kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan maka perubahan yang menyebabkan efektivitas kerja (Y) sebesar 0.672.

Tabel 2. *Model Summary* variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y)

Model	R	R squer	adjusted R Squer	Std. Error of the Estimasi
1	0.672 ^a	0.452	0.445	4.368

Sumber Olah Data Tahun 2024

c. Uji Koefisien Determinasi

Di lihat dari tabel 2 di atas mendapatkan hasil :

$$\begin{aligned} K_p &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.452 \times 100\% \\ &= 45,2\% \end{aligned}$$

Didapatkan hasil yang mempengaruhi pada variabel Kompetensi (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) 45,2%, dan 54,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelian

d. Uji Korelasi

Di lihat pada tabel 2 dapat di hasilkan 0.672 yang artinya memiliki hubungan pada tingkatan yang kuat antara variabel kompetensi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y)

Penelitian dari hasil Hipotesis 2

Pelatihan (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja (Y) antara lain:

Tabel.3 *Coefficients* variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y)

Model	unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	sig.
	b	std. error	beta		
1 constant	21.197	4.027		5.264	0.000
Total_2					
Pelatihan	0.628	0.073	0.705	8.661	0.000

Sumber Olah Data Tahun 2024

a. Uji t

tabel 3 dengan ketentuan P-value (Sig) = 0.000 lebih kecil ($<$) 0.05 maka didapatkan H_0 tidak diterima (ditolak) dan H_1 di terima, pada kesimpulannya terdapat pengaruh antara pelatihan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) .

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Pada tabel 3 diatas untuk hasil uji *regresi linier* sederhana yaitu :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 21.197 + 0.628X_2$$

hasil yang didapatkan yaitu 21.197 mengartikan variabel pelatihan (X_2) diabaikan atau nol (0), dan pada nilai 0.628 yaitu variabel pelatihan (X_2) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan perubahan pada efektivitas kerja (Y) sebesar 0.628

Tabel 4. Model Summary variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y)

model	R	R Squer	adjusted R Squer	std. error of theestimasi
1	0.705 ^a	0.497	0.490	4.186

Sumber Olah Data Tahun 2024

c. Uji Koefisien Determinasi

Di lihat dari tabel 4 di atas mendapatkan hasil :

$$\begin{aligned} K_p &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.497 \times 100\% \\ &= 49,7\% \end{aligned}$$

Didapatkan hasil yang mempengaruhi pada variabel pelatihan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) 49,7%, dan 50,3% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian

d. Uji Korelasi

Di lihat pada tabel 4 dapat dihasilkan 0.705 yang artinya memiliki hubungan pada tingkatan yang kuat antara variabel pelatihan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y).

Penelitian dari hasil Hipotesis 3

Kompetensi dan pelatihan terhadap efektivitas kerja (Y) yaitu:

Tabel 5. *Annova* kompetensi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Model		sum of squares	df	mean square	f	sig.
1	Regression	1535.469	2	767.735	51.810	0.000 ^b
	Residual	1111.364	75	14.818		
	Total	2646.833	75			

Sumber Olah Data Tahun 2024

a. Uji F

tabel 5 dengan ketentuan P-value (Sig) = 0.000 lebih kecil (<) 0.05 maka didapatkan *H*₀ tidak diterima (ditolak) dan *H*₁ di terima maka dapat disimpulkan antara kompetensi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 6. *Coefficients* Kompetensi (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Model	unstandardized Coefficients		standardized coefficients	t	sig.
	b	std. error	beta		
1 (Constant)	7.222	5.179		1.394	0.167
Kompetensi	0.445	0.115	0.375	3.859	0.000
Pelatihan	0.414	0.087	0.465	4.780	0.000

Sumber Olah Data Tahun 2024

b. Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel 6 dapat dihasilkan dariuji *regresi linier* berganda mendapatkan hasil :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 7.222 + 0.445X_1 + 0.414X_2$$

Hasil yang didapat 7.222 mengartikan apabila variabel Kompetensi (X₁) dan Pelatihan (X₂) dianggap nol (0) atau diabaikan, padaEfektivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 7.222. perubahan yang dimiliki kompetensi (X₁) dengan nilai 0.445 dan pada nilai 0.414 memiliki arti variabel Pelatihan (X₂)

Tabel 7. *Model Summary* kompetensi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

model	R	t squer	adjusted RSquer	std. error of theestimasi
1	0.762 ^a	0.580	0.569	3.849

Sumber Olah Data Tahun 2024

c. Uji Koefisien Determinasi

Di lihat dari tabel 7 di atas mendapatkan hasil :

$$\begin{aligned} Kp &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.580 \times 100\% \\ &= 58\% \end{aligned}$$

Didapatkan hasil yang mempengaruhi antara kompetensi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap Efektivitas Kerja (Y) 58%, dan 42% dipengaruhi faktor lain diluar penelian.

d. Uji Korelasi

Dilihat pada tabel 7 dapat dihasilkan 0.762 yang artinya antara kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y), memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian penelitian ini untuk menganalisis bahwa kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) dapat disimpulkan dan dijabarkan dengan hasil penghitungan dan pengujian yang dilakukan terlebih dahulu, dan dapat disimpulkan:

- a. Pada variabel Kompetensi (X_1), variabel Pelatihan (X_2) dan variabel Efektivitas Kerja (Y) mendapatkan hasil bahwa semua variabel dinyatakan valid dan karena pada nilai CITC > 0.300 dan nilai Cronbach Alpha > 0.600.
- b. Berdasarkan hasil olah data SPSS pada variabel kompetensi (X_1) terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y) terdapat pengaruh sebesar 0.452 dan uji korelasi 0.672 memiliki hubungan yang kuat.
- c. Berdasarkan hasil olah data SPSS pada variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel terikat efektivitas kerja (Y) terdapat pengaruh sebesar 0.497 dan uji korelasi 0.705 memiliki hubungan yang kuat.
- d. Berdasarkan olah data SPSS Kompetensi (X_1) dan Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu kompetensi dan pelatihan terhadap efektivitas kerja sebesar 0.580 atau 58% dan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil perhitungan korelasi antara kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh sebesar 0.762 menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang kuat.
- e. Perhitungan yang didapat Dimana $Y = \text{Efektivitas kerja}$, a Constant maka efektivitas kerja (Y) memiliki nilai 7.222 mengartikan jika kompetensi (X_1) dan pelatihan (X_2) dianggap nol (0) atau diabaikan

SARAN

- a. Dari segi kompetensi latar belakang pendidikan perlu diperhatikan agar sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- b. Dari segi kompetensi sebaiknya setiap karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya.
- c. Dari segi pelatihan sebaiknya pelatihan tersebut dapat diikuti oleh semua divisi yang ada di perusahaan tersebut.
- d. Dari segi pelatihan sebaiknya materi pelatihan dapat disesuaikan pada bidang pekerjaannya.
- e. Dari segi efektivitas sebaiknya karyawan dapat lebih disiplin dan fokus saat sedang bekerja.
- f. Dari segi efektivitas sebaiknya karyawan dapat lebih bertanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cenora, Cindy (2022) *"Efektivitas Kerja Pegawai Pada Masa Penerapan Kebijakan Work From Home (Studi Di Badan Pusat Statisti Kabupaten Lampung Selatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Th. 2021-2022)"* (Jurnal falkutas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas lampung)
- Charles, Willson & Hikmah (2020) *"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima"*. (Jurnal/Universitas Putera Batam).Vol.8 No.3 Juli 2020 ISSN 2303-1174
- Fikri, Khusnul. Alum, Kusumah. Hammam, Zaki & Rahayu, SetiaNingsing (2022)*"Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia"*. (Pekanbaru: LPPM Universitas Lancang Kuning REDAKSI, 2022) ISBN :978-623-88152-3-4
- Hartini. Acai, Sudirman & Aditya, Wardhana. (2020) *"Konsep Dasar Manajemen MSDM Digitalisasi Human Resources"* Cv Media Sains Indonesia Bandung-Jawa Barat Terbitan Desember 2021 ISBN : 978-623-362-267-7
- Herlina, Tati. Rosmala, Dewi & Mutiara, Anisa (2022) 'Pengaruh Pelatihan,Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi KerjaKaryawan', (Jurnal Ilmu Manajemen, 12.1 (2022), Universitas Baturaja, Indonesia) e-ISSN:2623-2081, p-ISSN: 2089-8177 Volume 12 Issue 1 Desember 2022.
- Ningsih, Supiah. Budi, Karyanto. Fiesty, Utami. M Zahari, MS. Siswadi, Sululing, Irma, Mandasari Hatta. Usep, Setiawan. Angga, Ranggana Putra. Novi, Marlen.Zandra, Dwanita Widodo. Wisnu, Satoto Soedarto &Eti Jumiati.(2021)*"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Grup CV.Widina Media Utama). Cetakan Pertama September 2021.ISBN 978-623-6457-44-3
- Nuri Setiawan, Alan. (2021) *"Analisis Koordinasi Dan Tingkat Pengetahuan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt. Ninja Xpress Pringsewu"*(Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung).
- Nyoto. (2019) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Ponorogo:Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), p. 175. Cetakan pertama maret 2019 ISBN : 978-623-227-002-2
- Rahmadani, Suci. (2021) *"Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru"*. (Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Sugiyono. (2019) *"Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D"*.(Penerbit ALFABETA, Bandung) ISBN 978-602-289-533-6