PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI ALUMNI PESERTA PELATIHAN DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK (TAHUN 2022-2025)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi S1 Manajemen

Disusun Oleh:

AMELIA SAHARA

092022090076

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI ALUMNI PESERTA PELATIHAN DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK (TAHUN 2022-2025)

Disusun Oleh:

Nama : Amelia Sahara

NIM : 092022090076

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

Depok,

Menyetujui Pembimbing,

Pembimbing I	Pembimbing II
Udrivah, S.ST., M.Mgt.	**Novivanti, S.Tr.Ak., M.Sc.**
NIK. S092019090005	NIK. S092020110002

HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok,

Mahasiswa,



Amelia Sahara

092022090076

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Amelia Sahara
NIM : 092022090076
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Tahun 2022 – 2025)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Udriyah, S.ST., M.Mgt. ( )

Pembimbing 2 : Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc. ( )

Ditetapkan di : .....
Tangal : .....

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIP. S092019030013

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh	:
Nama	: Amelia Sahara
NIM	: 092022090076
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Tahun 2022 – 2025)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Rizal Bakti, SE., MM. ( )

Penguji 2 : Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc. ( )

Penguji 3 : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt. ( )

Ditetapkan di : .....

Tangal : .....

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)

NIP. S092019030013

HALAMAN REVISI PENGUJI

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AMELIA SAHARA
NIM : 092022090076
Prodi : S1 - Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Depok.**
Dosen Penguji I : Dr. Rizal Bakti, SE., MM.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
01	Gambaran Umum TK Kota Depok / BUKAN TK	Gambaran umum kondisi tenaga kerja dan Alumni yg mengikuti pelatihan di kota depok.	29/07/2026
02.	T Tabel diubah	mengikuti jumlah sampel pada t tabel dengan tingkat kepercayaan 0,5	29/07/2026
03.	ABSTRACK diubah - jenis penelitian kuantitatif - hasil	tujuan metode hasil	29/07/2026

Depok, 7 agustus 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIP 5092019 03 0013

Grand Depok City, Jl. Boulevard Raya No. 2, Kota Depok, 16412, Jawa Barat, Indonesia
www.jgu.ac.id Phone: +62 21 8461 155 / +62 878 8000 1472

HALAMAN REVISI PENGUJI

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AMELIA SAHARA

NIM : 092022090076

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Depok.**

Dosen Penguji II : Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	SKRIPSI TIDAK ~~PERLU~~ RUNUT. DALAM PEMBAHASAN DARI AWAL – AKHIR.	telah disesuaikan agar fokus dari awal – Akhir dengan penyesuaian objek penelitian yg dituju.	
	– URGENSI JUDUL PENGGUNAAN TIDAK TERTUANGKAN DI BAB I. – PENJELASAN LOMPAT2	telah ditambahkan Data Penelitian / data empiris pendukung pada bab I yg menunjukan fenomena dan masalah nyata.	
2.	MAYOR REVISION	telah diperbaiki secara menyeluruh.	

Depok, 7 Agustus 2026

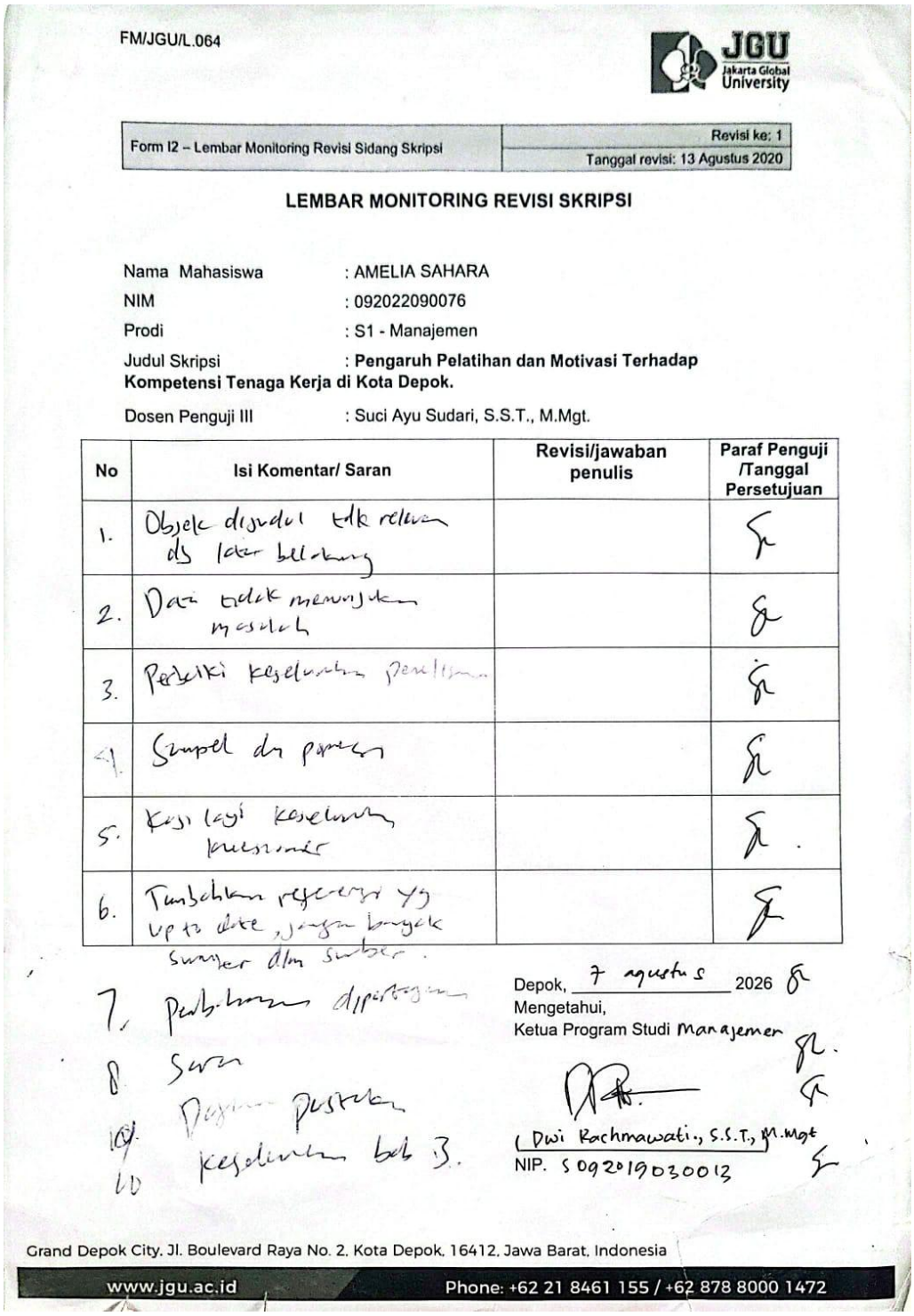
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T.M.Mgt)

NIP. 509201903 0013

HALAMAN REVISI PENGUJI



FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AMELIA SAHARA
NIM : 092022090076
Prodi : S1 - Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Depok.**
Dosen Penguji III : Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Objek disudul tdk relevan dg latar belakang		
2.	Data tidak menunjukkan masalah		
3.	Perbaiki kesalahan penulisan		
4.	Sampel dan populasi		
5.	Kaji lagi kesalahan kuesioner		
6.	Tambahkan referensi yg up to date, jangan banyak sumber dari sumber.		

7. Perbaikan diperbaiki
8. Saran
9. Daftar pustaka
10. kesalahan bab 3.

Depok, 7 agustus 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

(Dwi Rachmawati., S.S.T., M.Mgt)
NIP. 509201903001 3

Grand Depok City. Jl. Boulevard Raya No. 2. Kota Depok, 16412, Jawa Barat, Indonesia
www.jgu.ac.id Phone: +62 21 8461 155 / +62 878 8000 1472

HALAMAN BIMBINGAN

FM/UGJ/L.053

JGU Jakarta Global University

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa : Amelia Sahara

NIM : 092022090076

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Depok.

Dosen Pembimbing I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	10 Maret 2026	konfirfat kuesioner	
2	11 Maret 2026	Revisi kuesioner	
3	10 April 2026	Revisi kuesioner sebar ke 30 responden	
4	16 Mei 2026	Uji Analisis Bab 4 & 5	
5	4 Juni 2026	Pengajuan bab 4	
6	17 Juni 2026	Pengajuan Bab 4 & 5	
7	22 Juni 2026	Revisi Bab 4 & 5	
8	27 Juni 2026	Acc	

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 29 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIK. S092019030013

HALAMAN BIMBINGAN

FM/UGJ/L.053

JGU Jakarta Global University

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa : Amella Sahara

NIM : 092022090076

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja di Kota Depok.

Dosen Pembimbing II : Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	7 mei 2026	Revisi bab 1–3 , draft bab 4	
2	14 mei 2026	Revisi bab 4	
3	18 juni 2026	bimbingan bab 4 , draft bab 5	
4	26 juni 2026	Revisi bab 5 .	
5	27 juni 2026	bimbingan revisi bab 1–5 fullset	
6	29 juni 2026	Acc bab 1 – 5 dan lampiran	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 29 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIK. S092019030013

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok." dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen, Universitas Global Jakarta. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari tantangan, hambatan, serta keterbatasan. Namun, berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, SE., MM., M.Si., CHRA, selaku Rektor Jakarta Global University.
2. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta Global University.
3. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Udriyah, S.S.T., M.Mgt dan Ibu Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, arahan, kritik, serta saran yang sangat berharga demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok beserta seluruh jajaran pegawai dan staf Bidang Pelatihan, Produktivitas, dan Bina LPK yang telah memberikan izin penelitian serta membantu menyediakan data dan informasi yang penulis butuhkan.
6. Seluruh Alumni Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Disnaker Kota Depok yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi menjadi responden dan mengisi instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

7. Kedua Orang Tua Tercinta dan Keluarga Besar, yang senantiasa memberikan doa tulus yang tiada henti, dukungan moral maupun material, serta kasih sayang yang menjadi motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Angkatan 2022 serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan, diskusi, dan semangat kebersamaan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala bentuk kritik yang membangun serta saran dari pembaca demi perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, wawasan, serta kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan.

Depok, 9 Agustus 2026

Penulis,



Amelia Sahara

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Amelia Sahara
NIM	:	092022090076
Program Studi	:	Manajemen
Jenis Karya	:	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Royalti Non Eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 9 agustus 2024

Yang menyatakan,



Amelia Sahara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni peserta program pelatihan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang memenuhi kriteria, yang mengukur variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi (Y). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda yang mencakup uji t (parsial), uji F (simultan), dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kompetensi alumni, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas penyelenggaraan pelatihan, semakin tinggi pula penguasaan keterampilan dan pengetahuan alumni. Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kompetensi alumni, di mana dorongan internal serta kejelasan tujuan karir peserta menjadi faktor penggerak utama dalam menginternalisasi materi pelatihan. Secara simultan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi alumni. Sinergi antara efektivitas program pelatihan sebagai bentuk investasi modal manusia *(human capital)* dan tingginya motivasi peserta menjadi kunci utama dalam membentuk alumni yang kompeten, berdaya saing, serta siap memasuki dunia kerja maupun berwirausaha.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompetensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of training and motivation on the competence of training program alumni at Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. This study employed a quantitative approach. The population comprised all alumni of the vocational training programs organized by Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Primary data were collected through structured questionnaires distributed to eligible respondents, measuring training (X_1), motivation (X_2), and competence (Y). Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis, consisting of partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination. The results indicated that training has a positive and significant partial effect on alumni competence, suggesting that higher quality in training delivery leads to greater mastery of skills and knowledge among alumni. Motivation was also found to have a positive and significant partial effect on alumni competence, where internal drive and clear career goals serve as key factors in internalizing the training material. Simultaneously, training and motivation exert a positive and significant effect on alumni competence. The synergy between an effective training program as a human capital investment and high participant motivation serves as the primary driver in cultivating competent, competitive alumni who are well-prepared for both the workforce and entrepreneurship.

Keywords: Training, Motivation, Competence

DAFTAR ISI

HALAMAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **v**

HALAMAN REVISI PENGUJI .....Error! Bookmark not defined.

HALAMAN BIMBINGAN ..... **ix**

KATA PENGANTAR ..... **xi**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

DAFTAR ISI ..... **xvi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xix**

DAFTAR TABEL ..... **xx**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang **1**

1.2 Perumusan Masalah **6**

1.3 Tujuan Penelitian **7**

1.4 Manfaat Penelitian **7**

1.5 Batasan Penelitian **8**

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI **9**

2.1 Landasan Teori **9**

2.1.1 Pelatihan 9

2.1.2 Motivasi 14

2.1.3 Kompetensi tenaga kerja 18

2.2 Penelitian Terdahulu **24**

2.3 Kerangka pemikiran **27**

2.4 Rumusan hipotesis **29**

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **32**

3.1 Metode Penelitian **32**
3.2 Fokus Penelitian **32**
3.3 Lokasi, Waktu, dan Objek Penelitian **33**
3.4 Alur Penelitian **33**
3.5 Variabel Penelitian **35**
3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) 36
3.5.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat) 36
3.6 Definisi Operasional **36**
3.7 Populasi dan Sampel **37**
3.8 Teknik Pengumpulan Data **39**
3.9 Teknik Analisis Data **43**
3.9.1 Uji Instrumen 43
3.9.2 Uji Asumsi Klasik 44
3.9.3 Uji Hipotesis 46
3.9.4 Analisis Regresi 46
3.9.5 Koefisien Determinasi 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **48**
4.1 Gambaran Umum Penelitian **48**
4.1.1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Depok 48
4.1.2. Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok 49
4.2 Hasil **50**
4.2.1. Statistik Deskriptif Responden Penelitian 50
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 53
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian 63
4.2.4. Uji Asumsi Klasik 68
4.2.5. Analisis Regresi Linear Berganda 73
4.2.6. Pengujian Hipotesis 75
4.2.7. Koefisien Determinasi 78
4.3 Pembahasan **79**

4.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan DinasTenaga Kerja Kota Depok. 79
4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok 80
4.3.3. Pengaruh Simultan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan DinasTenaga Kerja Kota Depok. 81
BAB V PENUTUP 83
5.1 Kesimpulan 83
5.2 Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN 94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 27

Gambar 3. 1 Langkah-langkah penelitian Kuantitatif 34

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Di Kota Depok Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025 2
Tabel 1.2 Data Alumni Peserta Pelatihan yang Sudah Bekerja Atau Berwirausaha Angkatan Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025 3
Tabel 1.3 Data Survei Rencana Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan Angkatan Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025 4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....36
Tabel 3.2 Jangkauan Skala *Likert*. 39
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian. 40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Saat Ini.....52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Mengikuti Pelatihan 53
Tabel 4.6 Kategori Kelas Interval 54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1) 55
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_2).....58
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Kompetensi (Y).....61
Tabel 4.10 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 64
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Validitas Pelatihan (X_1).....65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi (X_2) 66
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Validitas Kompetensi (Y) 67
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....68
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....69
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas 70
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas 71
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Kompetensi – Pelatihan.....72
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas Kompetensi – Motivasi 73
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....74
Tabel 4.21 Hasil Uji t (Parsial) 75

Tabel 4.22 Hasil Uji F.....77
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi (R^2).....78

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pasar kerja yang semakin kompetitif menyebabkan kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja semakin meningkat (Darmadi, 2022). Perubahan kebutuhan dunia kerja menyebabkan perusahaan dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja tidak hanya mempertimbangkan ijazah pendidikan formal sebagai syarat utama, tetapi juga memperhatikan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia (Devra, 2022). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja dituntut memiliki kemampuan yang lebih luas, baik berupa pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan dalam menerapkan kompetensi sesuai kebutuhan industri. Kompetensi tidak hanya terbentuk melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM berbasis keterampilan menjadi strategi penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang mampu memenuhi tuntutan pasar kerja dan meningkatkan daya saing individu (Djuariah & Hendra, 2023).

Berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, tenaga kerja merupakan aset penting yang perlu dikembangkan dan dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing. Pengelolaan SDM berkaitan dengan upaya pendayagunaan kemampuan manusia dalam mendukung aktivitas ketenagakerjaan serta memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi (Panjaitan, 2025). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan, terutama bagi daerah yang menghadapi dinamika ketenagakerjaan seperti Kota Depok.

Kota Depok sebagai daerah yang cukup maju masih terdapat beberapa permasalahan mendasar terkait ketenagakerjaan, Kota Depok merupakan bagian dari wilayah metropolitan mengalami dinamika ketenagakerjaan dengan faktor ketidakseimbangan antara yang bekerja dengan pengangguran di Kota Depok berdasarkan data dari BPS (Arlita et al., 2025).

Tabel 1.1

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Di Kota Depok Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025

Tingkat Pengangguran Terbuka TPT Kota Depok (%)				
Jenis Kelamin	Setiap tahun dalam persen			
	2022	2023	2024	2025
Laki Laki	8,24	7,17	6,55	7,30
Perempuan	7,11	6,64	5,8	5,17
Laki Laki + Perempuan	7,82	6,97	6,27	6,52

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok Tahun (2022-2025).

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Depok mengalami penurunan pada periode 2022 hingga 2024, yaitu dari 7,82% menjadi 6,27%. Namun, pada tahun 2025 terjadi peningkatan menjadi 6,52%. Meskipun angka tersebut masih lebih rendah dibandingkan tahun 2022, kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan penyerapan tenaga kerja masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan oleh pemerintah daerah. Tingginya tingkat pengangguran dapat memberikan dampak terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat karena berkaitan dengan rendahnya produktivitas serta keterbatasan kesempatan masyarakat dalam memperoleh pendapatan (Desi et al., 2023).

Mengatasi masalah ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok melakukan berbagai program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan masyarakat (Arlita et al., 2025). Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat merupakan salah satu tolak ukur masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan, Apabila masyarakat yang memiliki pendidikan rendah, tetapi tidak memiliki keterampilan kerja, maka mereka akan kesulitan untuk mendapatkan maupun menciptakan lapangan pekerjaan (Sutama et al., 2024). Menurut Peraturan Wali Kota Depok Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan, Produktivitas, dan Bina Lembaga Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok bertanggung jawab atas kebijakan pelatihan kerja secara regional, termasuk di Kota Depok.

Tabel 1.2

Data Alumni Peserta Pelatihan yang Sudah Bekerja Atau Berwirausaha Angkatan Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025

Tahun	Jumlah Peserta	Lulus Pelatihan	Bekerja/Wirausaha	Persentase
2022	200	200	122	61%
2023	520	520	295	56,70%
2024	780	780	286	36,70%
2025	420	420	268	63,80%

Sumber : Laporan Monitoring Dan Evaluasi Bidang Pelatihan Produktivitas Dan Bina Lpk, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (2022-2025).

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa jumlah peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mengalami perubahan selama periode 2022–2025. Jumlah peserta meningkat dari 200 orang pada tahun 2022 menjadi 780 orang pada tahun 2024, kemudian mengalami penurunan menjadi 420 orang pada tahun 2025. Seluruh peserta pada setiap periode tercatat telah menyelesaikan program pelatihan.

Meskipun seluruh peserta telah menyelesaikan pelatihan, tingkat keberhasilan alumni dalam memperoleh pekerjaan atau menciptakan usaha masih mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, sebanyak 122 alumni atau 61% berhasil bekerja atau berwirausaha. Pada tahun 2023 jumlah alumni yang bekerja atau berwirausaha meningkat menjadi 295 orang, tetapi secara persentase mengalami penurunan menjadi 56,70%. Kondisi yang lebih terlihat terjadi pada tahun 2024, ketika jumlah peserta pelatihan mencapai angka tertinggi sebanyak 780 orang, tetapi alumni yang bekerja atau berwirausaha hanya sebesar 36,70%. Selanjutnya, pada tahun 2025 terjadi peningkatan kembali menjadi 63,80%.

Untuk memahami harapan dan target yang ingin dicapai oleh para peserta setelah mengikuti pelatihan, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok melakukan survei terhadap para peserta pelatihan. Gambaran rencana peserta setelah menyelesaikan pelatihan disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1.3

Data Survei Rencana Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan Ingin Dapat Bekerja atau Berwirausaha Angkatan Tahun 2022, 2023, 2024 dan 2025

No	Tahun	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	2022	200	16,33%
2	2023	311	25,39%
3	2024	418	34,12%
4	2025	296	24,16%
	Jumlah	1225	100%

Sumber : Hasil Survey Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2022 – 2025

Berdasarkan data tabel 1.3 survei pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok angkatan tahun 2022 hingga 2025, dari total 1.920 peserta lulusan pelatihan, hanya sebanyak 1.225 peserta yang memberikan tanggapan melalui survei evaluasi. Seluruh peserta yang mengisi survei tersebut menyatakan harapannya untuk dapat segera bekerja di perusahaan maupun membuka usaha mandiri pasca pelatihan. hal ini mencerminkan adanya hambatan pada kesiapan serta penguasaan keterampilan alumni dalam menyalurkan potensinya ke dunia kerja.

Tingkat kompetensi calon tenaga kerja sering kali belum memenuhi standar kualifikasi pasar kerja/pengguna jasa, Kurangnya kedisiplinan dan penyesuaian materi dalam program pelatihan serta pengembangan menjadi kendala utama yang menghambat pembentukan kompetensi (Salsabila, 2021). Penyelenggaraan pelatihan kerja secara kuantitas belum tentu langsung berdampak pada pencapaian hasil yang optimal jika tidak disertai dengan pembentukan kompetensi yang memadai, Terdapat gap di mana peserta yang telah mengikuti pelatihan masih mengalami kendala teknis dan pemahaman di lapangan, sehingga pengembangan kompetensi menjadi fokus utama untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan dari program pelatihan itu sendiri (Dincha, 2024). Persaingan dunia kerja yang ketat menuntut peserta didik tidak hanya memiliki keterampilan *(skill)* hasil pelatihan, tetapi juga motivasi yang tinggi, Masalah yang sering timbul di Lembaga Pelatihan Kerja adalah materi pelatihan yang terstruktur bisa menjadi tidak efektif apabila

peserta didik memiliki motivasi belajar yang rendah, sehingga berdampak pada tidak optimalnya kesiapan kerja peserta (Ariani, 2025)

Rendahnya motivasi belajar pada peserta pelatihan berasosiasi positif dengan minimnya penyerapan materi, sehingga peningkatan kompetensi teknis maupun manajerial tidak tercapai secara optimal (Pratama & Riana, 2022). Hal ini menegaskan bahwa program pelatihan tidak secara otomatis meningkatkan keterampilan kerja, melainkan sangat bergantung pada motivasi peserta sebagai dorongan internal utama dalam menguasai materi (Herlina et al., 2022). Akibatnya, tingkat motivasi yang kurang selama proses pelatihan berlangsung ber dampak langsung pada rendahnya capaian standar kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi (Baharuddin et al., 2022).

Fenomena fluktuasi penyerapan kerja serta tingginya variasi harapan peserta menunjukkan bahwa keberhasilan program pelatihan tidak hanya dipengaruhi oleh kuantitas pelaksanaan kegiatan, melainkan berkaitan erat dengan pembentukan kompetensi serta besarnya motivasi peserta (Pratama & Hartati, 2022). Kompetensi alumni menjadi aspek krusial yang menentukan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja maupun berwirausaha (Kasmir, 2023).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi adalah pelatihan yang diterima oleh peserta. Pelatihan yang memiliki kesesuaian materi dengan kebutuhan dunia kerja, metode pembelajaran yang tepat, serta didukung oleh instruktur yang kompeten dapat membantu peserta mengembangkan keterampilan yang diperlukan **(**Siregar & Wardani, 2023). Penelitian Mulyana (2024) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi individu. Selain itu, keberhasilan pelatihan juga dipengaruhi oleh kualitas penyelenggaraan pelatihan, karakteristik peserta, metode pembelajaran, serta kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi (Badarani, 2024).

Menurut Kasmir (2023) selain pelatihan, faktor lain yang turut berperan dalam pembentukan kompetensi adalah motivasi peserta. Motivasi menjadi faktor internal yang mendorong individu untuk aktif mengikuti proses pembelajaran, mengembangkan kemampuan, serta menerapkan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan (Siregar & Wardani, 2023). Handojo et al., (2022) menjelaskan bahwa

motivasi dapat dilihat melalui minat, perhatian, konsentrasi, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, (Afrohk et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran dalam mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai hasil yang lebih optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kompetensi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada karyawan perusahaan maupun pegawai instansi tertentu. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, masih relatif terbatas. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian *(research gap)* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tingkat pengangguran di Kota Depok, fluktuasi keberhasilan alumni pelatihan dalam memperoleh pekerjaan atau berwirausaha, serta pentingnya faktor pelatihan dan motivasi dalam membentuk kompetensi individu, maka penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Alumni Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok" penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi alumni serta menjadi rujukan informasi empiris dan bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam mengoptimalkan penyelenggaraan program pelatihan kerja, khususnya pada aspek pelaksanaan pelatihan serta penguatan motivasi peserta agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan wirausaha.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?

3. Apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kompetensi alumni peserta pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, dan kompetensi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi alumni peserta pelatihan kerja maupun penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sementara itu, secara praktis, penelitian ini bermanfaat sebagai rujukan empiris dan bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam mengoptimalkan penyelenggaraan program pelatihan dan penguatan motivasi peserta, menjadi dorongan pemahaman bagi alumni peserta pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya, serta menjadi bahan literatur ilmiah bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada alumni peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.
2. Variabel independen yang diteliti terdiri atas pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kompetensi (Y).
3. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki alumni setelah mengikuti pelatihan sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian.
4. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.
5. Penelitian difokuskan pada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi alumni, sehingga faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kompetensi, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dukungan keluarga, maupun kondisi ekonomi, tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abd Hakim, J. (2024). Teori Kompetensi: Ulasan dari Perspektif Kemahiran Digital. *Malaysian Journal of Information and Communication Technology (MyJICT)*, 1–23. https://doi.org/10.53840/myjict5-1-113

Acim, Budianto, A., & Darna, N. (2025). Kompetensi Dan Motivasi Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Pengelola Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Kabupaten Ciamis. *Khitabah: Khazanah Penelitian Perbankan Syariah*, *2*(1), 59–72. https://doi.org/10.61580/khitabah.v2i1.163

Afrohk, S. N., Lismuayati, Ma'arif, M. J., Meilina, F., Baihaqi, A. R., & Putra, O. (2024). *Pengaruh Motivasi Belajar Dan Keterampilan Terhadap Pencapaian Kompetensi Peserta Pelatihan Blkk Ademos Indonesia*.

Alamsyah, I. F., Esra, R., Awalia, S., & Nohe, D. A. (2022). *Analisis Regresi Data Panel Untuk Mengetahui Faktor Yang Memengaruhi Jumlah Penduduk Miskin Di Kalimantan Timur*. *2*.

Amrullah, Z. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn V Kota Pekanbaru*.

Apriawan, T., ilyas, Y., & Anwar, S. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok*. *5*.

Ariani, Y. P. (2025). *Analisis Pelatihan dan Motivasi pada Kinerja Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali*.

Arlita, S., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2025). Manajemen Pemerintahan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Kerja Di Kota Depok. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *11*(2), 646–661. https://doi.org/10.25157/moderat.v11i2.4827

Arman, D. R. H. A. (2025). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 3 Rembang*.

Aufa, K. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wiraswasta Gemilang Indonesia*.

Aulia, V. P. K. C., Pambreni, Y., & Rachmawati, D. (2024). Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee

Performance at PT Prasetia Dwidharma Jakarta. *Lead Journal of Economy and Administration*, *2*(3), 151–163. https://doi.org/10.56403/lejea.v2i3.178

Badarani, P. (2024). *Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan*.

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 55–62.

Basriani, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau*.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (A. Mukhlis, Ed.). CV. AA. RIZKY.

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *10*(02), 085–092. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Darmawan, D., Febryanti, W., & Siregar, H. (2022). Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di Uptd Latihan Kerja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, *7*(1). https://doi.org/10.30870/e-plus.v7i1.15332

Desi, Simanjuntak, I. G., Laurensia, S. C., Samantha, Y. M., & Angela, S. (2023). Penyelesaian Masalah Pengangguran Di Indonesia. Dalam *Jurnal Rectum* (Vol. 5, Nomor 1).

Devra, D. D. (2022). *Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Mengoptimalkan Kemampuan Pencari Kerja Untuk Mewujudkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing*. *6*.

Dewi, D. M., & Nursiyono, J. A. (2023). Pengaruh Online Adversiting terhadap Pencarian Kerja di Indonesia (Studi Kasus: jobs.id dan Google Trends). *Jurnal Sains, Nalar, dan Aplikasi Teknologi Informasi*, *3*(1), 8–15. https://doi.org/10.20885/snati.v3i1.26

Dincha, K. M. (2024). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediasi pada balai latihan kerja dan produktivitas (BLKP) provinsi Jambi*.

Dwiningsih, S., & Ilhami, S. (2023). *Analisis Pengaruh Kecukupan Modal (CAR) dan Likuiditas (LDR) terhadap Kinerja Keuangan (ROA) Keuangan Bank Swasta Nasional Tahun 2014-2018*. *5*.

Faradhyba, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan*.

Firmansyah, R. M., Dwi, A. T., & Saifudin, A. G. (2022). *Persaingan Jobseeker Bagi Freshgraduate di Era Milenial*. *1*.

Framesthi, D. B., Keizer, H. de, Kesumah, P., Subrayanti, D., Firmansyah, Y., Nafisah, Z. D., & Rohaeni, N. (2025). Analisis Kesenjangan Kompetensi Angkatan Kerja Muda Kota Cimahi Terhadap Kebutuhan Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, *4*(2), 426–434. https://doi.org/10.58268/eb.v4i2.227

Fuada, D. T., Puspita, V. F., Putri Ayunda, A., & Adhelia, C. (2025). *Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z*.

Haifa, A. H., & Khikmah, N. (2024). *Tinjauan Pelaksanaan Fungsi Dan Tugas Dinas Tenaga Kerja Atas Pengawasan Hubungan Kerja Dalam Lingkup Hukum Administrasi Negara (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang)*.

Handojo, B., Astriawati, N., Wibowo, W., Sartini, S., & v R Ingesti, P. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Ism Code Dan Motivasi Belajar Taruna Terhadap Kompetensi Taruna Stimaryo. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *23*(1), 65. https://doi.org/10.33556/jstm.v23i1.322

Hasibuan, M. P. H., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Perumusan Masalah Ilmiah Variabel dan Fokus Dalam Penelitian Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Dzurriyat Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, *1*(1), 23–35. https://doi.org/10.61104/jd.v1i1.19

Herlina, T., Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66.

Herlissha, N., Putra, A. R., Fitari, T., Samsuddin, M. A., & Aryansyah, A. F. (2023). Upaya Meningkatkan Kompetensi Melalui Motivasi pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *3*(3), 484. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.33055

Hidayat, A. N., Rismawan, R., & Hadi, P. A. (2023). Peran Manajemen Kurikulum dalam Mengembangkan Kompetensi Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja Irma. *Journal on Education*, *5*(2), 3485–3491. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1029

Hidayat, T., Widagdo, S., & Hidayah, T. (2025). Pengaruh Kedisiplinan, Minat, Motivasi, dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Situbondo. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 592–598. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2044

Humairoh, Febrian, N., & Annas, M. (2023). Determinasi Minat Beli Ulang Konsumen Pada Aplikasi TikTok. *Dynamic Management Journal*, *7*(1).

Husein, Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (L. T. Putri, Ed.). PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Hutagaol, K. (2025). *Kajian Tentanguji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS*. *8*(2).

Istiqhoro, N., AE, E., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *10*(2). https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2136

Istiqomah, J. Y. N., Marwani, A., Nadzifah, A., Prawansyah, P., & Nyoman, N. A. (2024). *Optimalisasi Manpower Planning Dalam Perencanaanstrategis Untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan*. *09*.

Jessy, M. F., & Putra, F. A. (2024). *Pengaruh Iklan Mie Sedaap Semua Varian (Korean Spicy Chicken) di Televisi Nasional terhadap Minat Beli Warga Kabupaten Jember*.

Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, *4*(1), 39–50. https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779

Kasda, A. (2024). *Strategi Kepemimpinan Lembaga Pelatihan Kerja Hideo Gakkou Indonesia Kabupaten Batang*.

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.

Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia*.

Khusnil Aufa. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wiraswasta Gemilang Indonesia*.

Ling, L. L., Sudari, S. A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh Service Quality Terhadap Kepuasan Pelanggan Melalui Brand Image Savero Hotel Depok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 1238–1249. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1555

Mahkotawati, R., Rijanto, T., & PuputWanartiRusimamto, P. W. (2025). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK*. *8*.

Mashudi, U., & Aris, M. A. al. (2025). *Peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Perindustrian Dalam Penempatan Ketenagakerjaan Kabupaten Banyuwangi*.

Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *3*(1), 100–110. https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814

Matutina, S. Y. (2023). *Tipe Tindakan Sosial Penerima Manfaat Program Pelatihan Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terdidik Di Kota Depok*.

Mulyana, eki. (2024). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kompetensi Calon Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sukabumi*.

Ningsih, N. S., & Akhmadi. (2022). *Profitabilitas, Struktur Modal dan Nilai Perusahaan : Uji Signifikansi Faktor Mediasi*.

Nurazizah, S. (2023). *Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi.*

Nurulita, F., Kamaruddin, K., & Asmini, A. (2023). Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *11*(2), 261–272. https://doi.org/10.58406/jeb.v11i2.1314

Pakpahan, O. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Barumas Tangerang*.

Pambreni, Y., Nirmala, H., Rostini, Zaeni, N., Daud, A., Herawati, A. S., & Zamrudi, Z. (2025). *Manajemen Kinerja* (S. Si. , M. M. , C. Ed. Weni Yuliani, Ed.). Cv Luminary Press Indonesia.

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. *5*.

Panjaitan, E. S. (2025). *Meningkatkan Kesiapan Kerja : Peran Motivasi Dan Efektivitas Pelatihan Di Blk Provinsi Riau*. *3*.

Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 137–145.

Pratiwi, E. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Terhadap Peningkatan Keterampilan Peserta Pelatihan di BIPTAK DISPERINDAG Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, *2*(2), 220–232. https://doi.org/10.59024/semnas.v2i2.569

Priatna, D. K., & Limakrisna, N. (2024). *Human Capital Secret Employee Passion is Nothing* (A. Muthi'ah, Ed.). Yayasan Putra Adi Dharma.

Puspitadewi, D. Q. P. (2017). *Motivasi Peserta Dalam Mengikuti Program Pelatihan Menjahit Busana Di Unit Pelaksana Teknis Loka Latihan Kerja Kabupaten Purworejo*.

Putri, R. A., Ainun, A. S. S., Andre, G., Ulfah, F., & Rifki, A. (2025). *Peran Lkp Lp3si Dalam Mengembangkan Keterampilan Hidup Dan Kesiapan Kerja Melalui Program Kursus Bahasa Inggris Dan Komputer*.

Putri, R. A., & Suhartini, C. (2021). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 5 Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, *18*(02), 179–187. https://doi.org/10.25134/equi.v18i2.4395

Rachmawati, D., Udriyah, & Dewi, N. F. (2024). *Analisis Strategi Green Branding Sebagai Usaha Menciptakan Sustainable Competitive Advantage Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Di Era Ekonomi Global Pada Brand Fashion Lokal Kota Bandung*. *17*.

Ramadhana, rizki. (2025). *pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dasar-dasar hingga teknologi pelatihan dan pengembangan* (astria sekar arum, Ed.). PT. Anak Hebat Indonesia.

Renggo, R. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*.

Resya, M. D., Adha, A. S., Anandhita, A. S. M., Febriyan, D., Maesaroh, S., & Saldan, T. M. (2024). *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di RSUD Bandung Kiwari*. *3*.

Rifa Septiyanti, Mochamad Naim, & Ahmad Fauzi. (2023). Peran Kompetensi Profesional Instruktur BabysitterDalam Meningkatkan Motivasi Belajar Dan Kesiapan KerjaDi LPKCitra Kenanga Tangerang Selatan. *Journal Of Social Science Research*, *3*.

Rudiatno, & Aldea Mita Cheryta. (2023). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Taman Pendidikan Al-Quran. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(1), 57–64. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.876

Rusmana, D. (2024). Kebijakan Pemerintah Tentang Kelengkapan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Perlindungan Hukumnya Bagi TKI Informal yang akan Keluar Negeri. *Journal Evidence Of Law*, *3*(3), 385–406. https://doi.org/10.59066/jel.v3i3.899

Salsabila, R. F. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Pada Calon TKI BLKLN Anugerah Usaha Jaya Malang*.

Sari, D. (2023). *Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Tahun 2019-2021* .

Sari, Y. P., & Mariyanti, E. (2024). Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja Dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, *4*(1), 141–149. https://doi.org/10.47233/jebs.v4i1.1577

Siagian, R. (2022). *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailiing Natal*.

Sihombing, R. J. (2025). *Pengaruh Pelatihan Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus Pada Peserta Pelatihan Kejuruan Pariwisata Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Medan*.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja* (Dr. S. S. prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Ed.). PT RajaGrafindo Persada.

Sinambela, P. L., & Sinambela, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik Dan Praktik* (Monalisa, Ed.; 2 Ed.). Pt Rajagrafindo Persada.

Soraya, A. D. (2026). *Pengaruh Motivasi Diri terhadap Peningkatan Kompetensi Kinerja Karyawan*.

Sugiyono. (2025). *metode penelitian kuantitatif* (S. H. , M. Pd. Setiyawami, Ed.; 3 ed.). ALFABETA.CV.

Suryono, I. L., Yossina Warsida, R., Maryani, Rita, & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *17*(1). https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125

Sutama, I. N., Rahim, A., & Hasanah, A. (2024). Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Sumbawa. *https://e-journallppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/issue/view/151*, *4*.

Suwara, A. (2022). *Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Di Bbpvp Semarang*.

Syahlani, A., & Setyorini, D. (2023). *Pengujian Secara Empiris (Uji Validitas dan Reliabilitas) Instrumen Minat Belajar Matematika Siswa*. *3*.

Tallo, M. A., & FoEh, J. E. (2025). Pengaruh Kompetensi Manajerial, Kesenjangan Kompetensi dan Pengalaman Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *25*(2), 227–240. https://doi.org/10.31599/wcj2rs65

Tamsuri, A. (2022). *Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia*.

Udriyah, U., Pambreni, Y., & Antono, Z. M. (2023). Competitive Advantage As A Mediating Variable Between E-Commerce And Product Innovation Towards Marketing Performance Of Small And Medium-Sized Enterprises In Kendal. *Techno-Socio Ekonomika*, *16*(2), 142. https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2828

Wahdini, R., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Puskesmas Di Surabaya*.

Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan* (S. S. Atmodjo, Ed.). CV. Edupedia Publisher.

Yuniarsi, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evercoss Technology Indonesia (Studi Kasus Pada Pt.Evercoss Technology Indonesia Semarang Kawasan Taman Industri BSB Blok A2 Kel.Jatibarang Kec.Mijen)*.