PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK TERHADAP KOMPETENSI PESERTA PELATIHAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi S1 Manajemen

Disusun Oleh:

LUKHVI INOV HUTASUHUT

092022090184

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK TERHADAP KOMPETENSI PESERTA PELATIHAN DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Disusun Oleh:

Nama : Lukhvi Inov Hutasuhut

NIM : 092022090184

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

Depok, 13 Agustus 2026

Menyetujui Pembimbing I

Dr. Alvin Ayodhia Siregar, SE, SH, MM, MH, AAIK, ANZIIF (Fellow), CIP.

NIP.S092025020003

Depok, 13 Agustus 2026

Menyetujui Pembimbing II

Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc

NIP.S092020110002

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 (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 13 Agustus 2026

Mahasiswa



Lukhvi Inov Hutasuhut

092022090184

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	: Lukhvi Inov Hutasuhut
NIM	: 092022090184
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Alvin Ayodhia Siregar, SE, SH. MM, MH, AAIK, ANZIIF (Fellow), CIP ( )

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

Ditetapkan di : Kota Depok

Tanggal : 13 Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

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

NIP. S092019030013

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	: Lukhvi Inov Hutasuhut
NIM	: 092022090184
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt ( )

Penguji 2 : Udriyah, S.ST., M.Mgt ( )

Penguji 3 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt ( )

Ditetapkan di : Kota Depok

Tanggal : 13 Agustus 2026

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

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

NIP. S092019030013

FM/JGU/L.064

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

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LUKHVI INOV HUTASUHUT

NIM : 092022090184

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja**

Dosen Penguji I : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.)	Cari daya tarik tulisan ini		
2.)	Pahami ruang lingkup penulisan.		
3.)	Sesuaikan dengan masukan poin I & II		

Depok, _____ 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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

NIP. 509201903001 3

FM/JGU/L.064

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

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LUKHVI INOV HUTASUHUT

NIM : 092022090184

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja**

Dosen Penguji II : Udriyah, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Perbaiki rumusan masalah dan tujuan penelitian.		5/8/2026
2.	Tambahkan responden, terlalu sedikit. Jelaskan teknik sampling!		5/8/2026
3.	Analisis data & Metode salah, Ulangi!		6/8/2026
4.	Kerangka & Hipotesis salah, ulangi!		5/8/2026
5.	Tulis ulang & Uji Ulang!		5/8/2026.

Depok, _____ 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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

NIP. 509201903013

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 : LUKHVI INOV HUTASUHUT

NIM : 092022090184

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja**

Dosen Penguji III : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Bab 1 tidak relevan data & variabel. Standar	Melakukan Pencarian data yg relevan dari Jurnal-Jurnal lain	
2.	problem statement lemah data tidak relevan	mencari Permasalahan yg lebih tepat dan mencari data tambahan yg relevan	
3.	penulisan nomor tabel, gambar salah.	memperbaiki Penulisan-Penulisan yg salah dan tidak lengkap	
4.	gap analysis bab 1 tolak ukur	membuat gaya analisis baru untuk bab 1	
5.	perbaiki cara sitasi.	APA style ed. 7. hal 64, 65, Perbaikan cara sitasi pada word	
6.	revisi bab 1, 2, 3, 4, 5	melakukan Penulisan ulang pada bab 1, 2, 3, 4, 5 serta analisis baru	
7.	sitasi Jurnal dalam manajemen minimal 5		

Depok, _____ 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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

NIP. 509201903013

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lukhvi Inov H.

NIM : 0920282090184

Judul : Pengaruh Program Pelatihan kerja oleh dinas tenaga kerja kota depok terhadap kompetensi peserta pelatihan dan implikasinya terhadap produktivitas kerja

Dosen Pembimbing I : Dr. Alvin Ayodhia Siregar, SE, SH, MM, MH, AAIK, ANZIIF(Fellow), CIP

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	17/06/2026	Pengelolaan data bab 4	
2	19/06/2026	Draft Bab 4	
3	22/06/2026	Revisi Bab 4, Draft Bab 5	
4	24/06/2026	Revisi Bab 4 dan 5	
5	26/06/2026	Pengelolaan data kembali Bab 4	
6	29/06/2026	Draft Bab 4 dan 5	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Oktober 2025
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)
NIK. S092019030013

FM/JGU/L.053

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 1
	Tanggal revisi: 14 Januari 2025

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lukhvi Inov H.

NIM : 092022090184

Judul : Pengaruh Program Pelatihan kerja oleh dinas tenaga kerja kota Depok terhadap kompetensi Peserta Pelatihan dan implikasinya terhadap Produktivitas kerja

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

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	7/5/2026	Revisi bab 1 – bab 3	
2	14/5/2026	Draft bab 4	
3	15/6/2026	Revisi bab 4	
4	26/6/2026	Bimbingan dan revisi bab 4 (2)	
5	27/6/2026	Draft bab 5	
6	29/6/2026	Revisi bab 5	
7	30/6/2026	Acc bab 1 – bab 5 dan lampiran	
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 9 Oktober 2025
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.ST., MMG.)
NIK. S092019030013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil 'alamiin, Puji serta Syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, karena dengan rahmat serta karunia-Nya, saya mampu menyelesaikan laporan penelitian dengan judul "Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja". Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi (S1) Manajemen Universitas Global Jakarta. Dalam kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta motivasi selama proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian ini:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Kuasa.
2. Ketiga orang tua tercinta, atas cinta, doa, dan dukungan yang tak terhingga. Teristimewa kepada Ayah dan Papa saya yang meskipun telah berpulang, semangat, nilai- nilai hidup, dan doanya senantiasa menjadi penerang dalam setiap langkah saya. Juga kepada Mama saya yang selalu menjadi sumber kekuatan dan pendorong terbesar dalam menyelesaikan perjalanan ini.
3. Kepada kaka saya yang Bernama Lukhvi Indah Paramata dan Lukhvi Dian Basiroh yang selalu memberikan doa serta dukungan baik materi maupun materil demi kelancaran penulis dalam melakukan segala aktivitas
4. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo SE., MM, Rektor Universitas Global Jakarta.
5. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., MIT, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.
6. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M. Mgt, Kepala Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta
7. Bapak Dr. Alvin Ayodhia Siregar, SE, SH, MM, MH, AAIK, ANZIIF(Fellow), CIP, Dosen Pembimbing I (satu), yang telah membimbing dengan penuh perhatian dan ketulusan sejak awal proses hingga akhir

penyusunan skripsi ini. Nasihat, arahan, serta semangat yang beliau berikan sangat membantu saya dalam memahami arah penelitian dan menjaga semangat dalam menyelesaikannya.

8. Ibu Noviyanti, S.Tr.Ak., M.Sc Dosen Pebimbing Akademik dan Dosen Pembimbing II (dua), yang dengan penuh kesabaran telah membimbing serta memberikan masukan yang sangat berarti dalam setiap tahap penyusunan skripsi ini. Komitmen dan dedikasi beliau menjadi motivasi tersendiri bagi saya untuk terus berproses secara maksimal
9. Serta rekan-rekan seperjuangan di Program Studi (S1) Manajemen angkatan 2022.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Khairissa Alifia Damiar terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penelitian saya ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberikan semangat untuk tidak menyerah. Terimakasih telah berjuang bersama sampai detik ini.
11. ***Last but not least, i wanna thank me*** *i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wana thank me for always being a giver and trying give more than i receive, i wanna thank me for trying to do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times*

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu saran dan kritik dapat memberikan banyak petunjuk, bimbingan serta ridhonya untuk evaluasi diri agar bisa diperbaiki dan ditingkatkan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan nilai positif kepada para pembaca dan peneliti selanjutnya. Aamiin.

Depok,13 Juli 2026



Lukhvi Inov Hutasuhut

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Lukhvi Inov Hutasuhut
NIM	:	092022090184
Program Studi	:	Manajemen
Jenis Karya Ilmiah	:	Skripsi

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

"Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 13 Juli 2026



Yang menyatakan

Lukhvi Inov Hutasuht

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap kompetensi peserta pelatihan, serta implikasinya terhadap produktivitas kerja. Fenomena tingginya angka pengangguran yang disebabkan oleh kesenjangan keterampilan (*skill gap*) dan rendahnya kompetensi tenaga kerja menjadi latar belakang utama penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis Statistik Deskriptif atau Statistik Inferensial untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa: (1) Program pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta; (2) Kompetensi peserta memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja; dan (3) Program pelatihan kerja secara tidak langsung berdampak pada produktivitas kerja melalui variabel kompetensi. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan perlunya sinkronisasi kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri terkini guna mengoptimalkan serapan tenaga kerja dan kualitas output kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACK

This study aims to analyze the influence of job training programs organized by the Department of Manpower on the competence of trainees and its implications for labor productivity. The primary background of this research is the high unemployment rate caused by the skill gap and the low competence of the workforce. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to job training participants at the Department of Manpower. The data analysis technique Descriptive Statistical Analysis or Inferential Statistics to examine the causal relationships between variables. The results are expected to show that: (1) job training programs have a positive and significant impact on increasing participant competence; (2) participant competence has a direct influence on labor productivity; and (3) job training programs indirectly impact labor productivity through the mediation of the competence variable. Practically, this study recommends the synchronization of training curricula with current industrial needs to optimize labor absorption and the quality of work output.

Keywords: Job Training, Department of Manpower, Competence, Labor Productivity.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iii**
DEWAN PEMBIMBING ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **iv**
DEWAN PENGUJI ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS ..... **viii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACK ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.4.1 Manfaat Praktis 7
1.4.2 Manfaat Teoritis 7
1.5 Batasan Masalah 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **9**
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.2 Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*) 10
2.1.3 Program Pelatihan Kerja 11

2.1.4 Kompetensi Peserta Pelatihan 15
2.1.5 Produktivitas Kerja 19
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Berpikir 26
2.4 Rumusan Hipetesis 27
2.4.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 27
2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja 28
2.4.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas 28
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian 30
3.2 Fokus Penelitian 30
3.3 Sumber Penelitian 30
3.3.1 Data Primer 30
3.4 Variabel Penelitian 31
3.4.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) 32
3.4.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat) 32
3.5 Definisi Operasional 32
3.6 Lokasi dan Objek Penelitian 34
3.7 Populasi dan Sampel 34
3.7.1 Populasi 34
3.7.2 Sampel 34
3.8 Teknik Pengambilan Sampel 34
3.9 Instrumen Penelitian 35
3.10 Teknis Analisis Data 36
3.10.1 Analisis Deskriptif 36
3.11 Uji Instrumen 36

3.11.1 Uji Validitas 36
3.11.2 Uji Reabilitas 37
3.11.3 Uji Asumsi Klasik 37
3.11.4 Uji Normalitas 37
3.11.5 Uji Multikolinearitas 38
3.11.6 Uji Heteroskedastisitas 38
3.11.7 Uji Linearitas 38
3.12 Uji Hipotesis 39
3.12.1 Uji Parsial (Uji T) 39
3.12.2 Uji Simultan (Uji F) 39
3.12.3 Analisis Regresi Linear Berganda 40
3.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Depok 41
4.2 Analisi Deskriptif 41
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden 41
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 42
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 44
4.3 Hasil Uji Instrumen 44
4.3.1 Uji Validitas 45
4.3.2 Uji Reliabilitas 47
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian 49
4.4.1 Variabel Pelatihan Kerja 49
4.4.2 Variabel Kompetensi 50
4.4.3 Variabel Produktivitas 52
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik 53

4.5.1 Uji Normalitas 54
4.5.2 Uji Multikoleniaritas 55
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas 56
4.6 Hasil Uji Hipotesis 57
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda 57
4.6.2 Uji Parsial (Uji T) 58
4.6.3 Uji Simultan (Uji F) 59
4.6.4 Uji Koefisien Determinasi 60
4.7 Pembahasan 60
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi 60
4.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja 61
4.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas 61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 63
5.1 Kesimpulan 63
5.2 Saran 64
DAFTAR PUSTAKA 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 27
Gambar 4.1 Logo Resmi Pemerintahan Kota Depok 42

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan 3
Tabel 1 2 Jumlah Pengangguran 5
Tabel 4 1 Data Jenis Kelamin 43
Tabel 4 2 Data Usia Responden 43
Tabel 4 3 Data jenis Pelatihan 44
Table 4.4 Kriteria Interval Mean 47
Tabel 4 5 Validitas Pelatihan 46
Tabel 4 6 Validitas Kompetensi 47
Tabel 4.7 Validitas Produktivitas 47
Tabel 4.8 Uji Realibilitas 49
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan 50
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi 52
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas 53
Tabel 4.12 Tabel 4 11 Uji Normalitas 55
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas 56
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas 57

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu negara maupun daerah tidak dapat dilepaskan dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penggerak utama roda pembangunan, dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang melaju sangat cepat, persaingan di pasar kerja menjadi semakin ketat dan dinamis (Pambreni et al., 2026). SDM yang berkualitas tidak hanya diukur dari latar belakang pendidikan formal semata, melainkan dari tingkat efektivitas, efisiensi, serta kemampuan adaptasi dalam menyelesaikan tugas-tugas di dunia kerja. Investasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi aspek krusial bagi pemerintah daerah dalam rangka menekan angka pengangguran, mengentaskan kemiskinan, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Paradifa & Nugroho MM, 2020). Sumber daya manusia merupakan pilar fundamental dalam upaya mendongkrak performa organisasi, oleh karena itu potensi individu perlu diidentifikasi dan dikembangkan secara berkelanjutan demi menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi unggul (Udriyah, 2025). Ketatnya rivalitas dalam dunia kerja menuntut individu untuk menonjolkan nilai lebih dan kompetensi SDM yang mumpuni sebagai kunci utama dalam memenangkan persaingan kerja (Dimas et al., 2023). Dasarnya, potensi sumber daya manusia merupakan aset fundamental yang memegang peranan krusial dalam pencapaian visi organisasi. Oleh sebab itu, efektivitas pengelolaan SDM harus menjadi prioritas utama instansi, mengingat keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kekuatan finansial, melainkan sangat bergantung pada faktor manusia (Ridho, 2022)

Tingkat keberhasilan pemanfaatan SDM di dalam suatu organisasi maupun sektor usaha pada dasarnya bermuara pada nilai Produktivitas Kerja, produktivitas kerja menggambarkan kemampuan seseorang atau sekelompok tenaga kerja untuk menghasilkan luaran (output) secara maksimal dengan menggunakan sumber daya (input) yang seefisien mungkin dalam jangka waktu tertentu (Pambreni et al., 2023).

Secara ideal, tingkat produktivitas kerja yang tinggi menandakan bahwa tenaga kerja tersebut memiliki disiplin, efisiensi waktu, serta hasil kerja yang sesuai bahkan melampaui standar yang ditetapkan (Muliadi, 2025). ketika produktivitas tenaga kerja berada pada tingkat yang optimal, hal ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi unit usaha atau tempat mereka bekerja, tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesejahteraan individu itu sendiri serta pertumbuhan ekonomi daerah secara keseluruhan. (Sutrisna & Aprilyani, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik Kota Depok tingkat produktivitas Kota Depok ditunjukkan oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang tinggi, yakni mencapai angka 84,04, dengan Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) tumbuh di kisaran 5,50%. IPM Sangat Tinggi 84,04, nilai IPM Kota Depok berada jauh di atas batas normal/ideal (kategori Sangat Tinggi adalah > 80.00). Ini menunjukkan bahwa kualitas pembangunan manusia di Kota Depok khususnya dari segi akses pendidikan, kesehatan, dan standar hidup secara umum sudah sangat maju, sedangkan LPE Stabil & Ideal 5,50% Angka Laju Pertumbuhan Ekonomi sebesar 5,50% masuk dalam kisaran normal dan sehat untuk daerah perkotaan yang berkembang pesat. Secara makro, Kota Depok memiliki modal manusia yang berkualitas (IPM 84,04) dan perekonomian yang tumbuh bergairah (LPE 5,50%), Namun pada kenyataannya, tingkat produktivitas kerja spesifik pada sebagian alumni pelatihan atau angka Pengangguran Terbuka (TPT) di lapangan masih menghadapi kendala. Pertumbuhan ekonomi dan IPM yang tinggi di Kota Depok belum sepenuhnya berimplikasi secara merata terhadap produktivitas kerja individu di level mikro. Oleh karena itu, hadirnya Program Pelatihan Kerja oleh Disnaker Kota Depok menjadi krusial untuk menjembatani potensi makro tersebut agar benar-benar terkonversi menjadi Kompetensi dan Produktivitas Kerja riil bagi para peserta pelatihan.

Inisiatif pelatihan dan pengembangan SDM berfungsi sebagai instrument vital dalam memperkuat keunggulan kompetitif organisasi di pasar tenaga kerja, perusahaan yang memprioritaskan pertumbuhan profesional karyawannya cenderung memiliki daya tarik lebih tinggi bagi talenta unggul serta mampu menekan angka *turnover* dibandingkan organisasi yang mengabaikan pengembangan individu (Pambreni, 2022). Pencapaian produktivitas kerja

yang ideal sering kali menghadapi berbagai tantangan nyata di lapangan, dalam realitas dunia kerja, masih banyak dijumpai fenomena tenaga kerja yang belum mampu memenuhi target performa yang diharapkan (Apriawan et al., 2023). Kesenjangan antara tuntutan kualifikasi dunia industri dengan kondisi riil kemampuan tenaga kerja lokal sering kali menjadi pemicu utama rendahnya tingkat efisiensi dan luaran kerja, kendala seperti kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterbatasan penguasaan teknologi kerja modern, hingga kurangnya ketepatan dalam penyelesaian tugas menunjukkan bahwa masalah produktivitas kerja merupakan isu mendesak yang memerlukan penanganan terstruktur dari pihak-pihak terkait. (Arlita et al., 2025).

Sebagai bentuk tanggung jawab publik dan upaya strategis dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan, pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mengambil peran sentral dalam memfasilitasi pencari kerja dan tenaga kerja, salah satu langkah konkret yang dijalankan secara rutin adalah menyelenggarakan Program Pelatihan Kerja, program pelatihan kerja dirancang sebagai wadah pembekalan intensif yang bertujuan untuk menjembatani kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan nyata di pasar kerja maupun dunia usaha (Syahputra & Tanjung, 2020).

Dampak dari suatu pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas tidak selalu terjadi secara instan tanpa adanya proses perantara, pelatihan kerja pada hakikatnya bertindak sebagai stimulus yang dirancang untuk mentransformasi nilai-nilai dasar individual peserta menuju peningkatan Kompetensi Peserta Pelatihan (Ilmiah et al., 2025). Kompetensi mencakup perpaduan yang utuh antara pengetahuan *(knowledge)*, keterampilan teknis *(skill),* serta sikap kerja *(attitude)* yang teruji dan tervalidasi (Rohmat, 2020). Konsep dasar dalam analisis organisasi menyatakan bahwa semakin baik kualitas dan relevansi suatu program pelatihan, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi yang berhasil diserap oleh peserta, kompetensi yang terbangun inilah yang kemudian menjadi modal utama bagi peserta untuk berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas di tempat kerja (Afrianti et al., 2024). Keterkaitan antara pelatihan kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja dalam praktiknya kerap menunjukkan dinamika yang kompleks, pelaksanaan program pelatihan di lapangan tidak jarang menghadapi kendala seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan dinamika kebutuhan industri yang cepat berubah, keterbatasan alokasi waktu untuk simulasi praktik langsung, serta tingkat penyerapan materi yang berbeda-beda di antara para peserta (Elvianto et al., 2025). Pada timbulnya variasi tingkat kompetensi lulusan pelatihan, di mana tidak semua peserta mampu mengoperasikan atau menerapkan hasil pelatihan secara maksimal setelah kembali ke dunia kerja atau menjalankan usaha mandiri, adanya kompleksitas hubungan tersebut melahirkan urgensi akademis dan praktis untuk menganalisis bagaimana jalur pengaruh dari program pelatihan kerja dapat berdampak pada produktivitas, baik secara langsung maupun melalui jembatan variabel kompetensi (Dimas et al., 2023).

Pemahaman mengenai mekanisme pengaruh ini sangat penting agar pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, dapat mengevaluasi serta memetakan efektivitas program-program pelatihan yang telah dijalankan selama ini secara terukur dan berbasis data empiris. (Apriawan et al., 2023). Persoalan mendasar yang dihadapi Disnaker Kota Depok meliputi ketiadaan infrastruktur pelatihan fisik berupa Balai Latihan Kerja (BLK) serta minimnya alokasi dana penyelenggaraan.

Muncul tantangan strategis dalam mengidentifikasi perubahan kebutuhan industri, yang memaksa instansi untuk terus melakukan penyesuaian agar materi pelatihan tidak tertinggal oleh permintaan pasar (Arlita et al., 2025).

Berikut terlampir data peserta Pelatihan yang di adakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok per tahun 2025:

Tabel 1.1 Data Pelatihan

Tahun 2025 per triwulan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Peserta Lulus BNSP	Tingkat Kelulusan
Triwulan 1 (Januari – Maret)	0	0	0	0
	Menjahit	20	20	100%
	Tata Boga	20	20	100%
	Barista	20	20	100%
	Tata Rias Pengantin	20	20	100%
Triwulan 2 (April – Juni)	Hantaran & *Craft*	20	19	99%
	Service AC	20	20	100%
	Progammer	20	20	100%
	Desain Grafis	20	20	100%
	Bahasa Jepang	20	20	100%
	Konten Kreator	20	20	100%
Triwulan 3 (Juli – September)	Barista	20	20	100%
	Kelistrikan	20	20	100%
	Perbengkelan Roda 2	20	20	100%
	Tata Rias Mua	20	20	100%
Triwulan 4 (Oktober – Desember)	Bahasa Jepang	20	20	100%
Jumlah		320	319	99%

Sumber**:** Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (2025)

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, pelatihan kerja yang di laksanakan pada tahun 2025 sebanyak 14 jenis pelatihan yang diikuti sebanyak 320 peserta serta dengan tingkat kelulusan mencapai 99%. Posisi ini mencerminkan banyaknya minat masyarakat Kota Depok untuk mengikuti program pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok pada tahun 2025.

Tingginya tingkat persaingan di pasar kerja yang tidak diimbangi dengan kesiapan kualifikasi tenaga kerja kerap memicu permasalahan struktural ketenagakerjaan, salah satunya adalah masalah pengangguran, pengangguran khususnya Pengangguran Terbuka (TPT) di wilayah perkotaan seperti Kota Depok, sebagian besar tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan, melainkan juga adanya *mismatch* (ketidaksesuaian) antara kualifikasi yang dimiliki oleh angkatan kerja dengan kebutuhan riil industri (Nasution & Irham, 2024)

Tabel 1 2 Jumlah Pengangguran

Tahun	TPAK	TPT
2024	62,89%	6,27%
2025	62,00%	6,52%

Sumber**:** Badan Pusat Statistik Kota Depok (2024 – 2025)

Data diatas jumlah pengangguran di Kota Depok pada tahun 2024 sebesar 6,27% juta jiwa dengan tingkat partisipasi angkatan kerja Kota Depok sebesar 62,89%, namun pada tahun 2025 jumlah pengangguran di Kota Depok meningkat sebesar 6,52% juta jiwa dengan tingkat partisipasi Angkatan kerja sebesar 62,00%. Mengenai data tersebut jumlah pengangguran meningkat dari tahun 2024 sampai tahun 2025. Sebagai langkah nyata untuk menekan angka pengangguran dan mengatasi mismatch tersebut, pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Depok mengambil peran sentral dengan menyelenggarakan Program Pelatihan Kerja, program pelatihan kerja dirancang sebagai wahana pembekalan intensif yang bertujuan untuk mengasah dan memperbarui keterampilan para pencari kerja agar sesuai dengan tuntutan pasar kerja maupun dunia usaha mandiri dengan melalui perencanaan kurikulum yang terstruktur,

penyediaan instruktur berpengalaman, serta fasilitasi sarana praktik, program pelatihan ini diharapkan dapat membekali para peserta termasuk para pencari kerja yang sebelumnya menganggur agar memiliki kesiapan kerja yang matang pasca-pelatihan (Paradifa & Nugroho MM, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan Program Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kompetensi Peserta Pelatihan maupun Produktivitas. Penelitian (Sutrisna & Aprilyani, 2021) menemukan bahwa menempatkan kompetensi dan pelatihan sebagai variabel bebas terpisah yang secara langsung memicu produktivitas. Pada penelitian (Berek et al., 2023) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi, variabel kompetensi terbukti menjadi mediasi yang sempurna (*full/partial mediation*) yang memperkuat dampak pelatihan terhadap produktivitas. Namun, penelitian lain seperti (Mokhtar & Susilo, 2021) mengindikasikan adanya kesenjangan (gap) di mana program pelatihan tidak selalu efektif menghasilkan peningkatan kompetensi yang merata, sehingga dampaknya pada produktivitas menjadi bervariasi. Kesenjangan hasil ini mendasari perlunya menguji variabel Kompetensi sebagai variabel perantara/mediasi (intervening), bukan sekadar variabel independen berdiri sendiri.

Kota Depok merupakan wilayah penyang DKI Jakarta yang memiliki laju pertumbuhan penduduk dan angka angkatan kerja yang sangat tinggi, karakteristik masyarakat perkotaan yang dinamis membuat masalah pengangguran dan kebutuhan penciptaan lapangan kerja menjadi isu strategis. Disnaker Kota Depok berada di garda terdepan untuk mengatasi masalah ini melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Berbeda dengan penelitian di lingkungan perusahaan swasta yang karyawannya cenderung homogen, peserta pelatihan di Disnaker Kota Depok berasal dari latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman yang sangat beragam. Hal ini memberikan dinamika data yang kaya dan menarik untuk diuji menggunakan analisis statistik (seperti *Path Analysis*), Secara teknis, lokasi Kota Depok memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi, penyebaran kuesioner kepada alumni pelatihan, serta koordinasi dengan pihak dinas secara lebih efektif dan efisien, sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan optimal.

Secara keseluruhan, sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling krusial yang menentukan keberhasilan organisasi di tengah tingginya angka pengangguran dan sengitnya kompetisi global. Produktivitas organisasi tidak lagi hanya bergantung pada teknologi atau dana, melainkan pada kompetensi individu yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja. Mekanisme utama untuk menjembatani kesenjangan antara tantangan pasar dan kemampuan SDM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Program ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja dan daya saing perusahaan, tetapi juga berfungsi menjaga talenta berkualitas tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **"Pengaruh Program Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja"**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok berpengaruh terhadap kompetensi peserta pelatihan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi peserta pelatihan terhadap produktivitas kerja peserta?
3. Bagaimana pengaruh Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terhadap Produktivitas melalui Kompetensi Peserta Pelatihan sebagai variabel Mediasi

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana program pelatihan sebagai variabel yang berhubungan dengan kompetensi peserta pelatihan terhadap implikasinya terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Menganalis pengaruh pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terhadap produktivitas peserta pelatihan
2. Menganalisis pengaruh kompetensi Peserta Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok terhadap produktivitas kerja
3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi sebagai variabel Mediasi Peserta Pelatihan.

1.3.1 Manfaat Praktis

Memiliki orientasi pada solusi dan aksi nyata yang dapat diterapkan langsung oleh pihak-pihak berkepentingan (*stakeholders*). Ini adalah hasil yang dapat disentuh dan digunakan untuk memperbaiki keadaan. Bagi Dinas Tenaga Kerja, manfaat praktisnya adalah mereka mendapatkan alat evaluasi yang objektif untuk mengukur efektivitas program yang diadakannya. Jika penelitian menemukan salah satu program gagal meningkatkan produktivitas, Dinas Tenaga Kerja dapat segera merevisi atau menggantinya. Bagi masyarakat (peserta pelatihan), manfaat praktisnya adalah peningkatan daya saing mereka di pasar kerja. Mengingat program pelatihan telah disempurnakan berdasarkan temuan penelitian, mereka akan lulus dengan kompetensi yang sesuai kebutuhan industri, sehingga peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan menjadi karyawan yang produktif akan jauh lebih besar. Singkatnya, manfaat praktis berfokus pada perbaikan kinerja dan pengambilan keputusan yang efisien.

1.3.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memperkaya dan memperluas dunia akademik serta kerangka berpikir ilmiah. Hasil dari manfaat ini tidak berbentuk tindakan, melainkan berupa pemahaman, model, atau konsep baru. Kasus penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas, manfaat teoritisnya adalah hasil penelitian tersebut akan menjadi kontribusi baru bagi teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini memvalidasi secara ilmiah apakah rangkaian logis antara investasi pelatihan, peningkatan kompetensi, dan peningkatan produktivitas itu benar-benar terbukti di lapangan. Dengan kata lain, penelitian ini membangun fondasi pengetahuan yang lebih kokoh, menjadi referensi bagi akademisi lain dan membantu menguji kebenaran konsep yang selama ini hanya berupa hipotesis.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama, yaitu pelatihan kerja, kompetensi peserta pelatihan, dan produktivitas kerja sehingga tidak membahas variabel lain. Kedua, objek penelitian dibatasi pada peserta Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kota Depok, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain. Ketiga, metode pengumpulan data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner melalui *google form* secara *online*, sehingga data yang diperoleh bersifat tertutup dan terbatas pada persepsi responden yang diukur melalui skala Likert. Terakhir, responden yang dijadikan sampel adalah peserta pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianti, R., Putri, E., & Sari, M. W. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. 2(2).

Berek, A. C., Kristiawati, I., Hanna, M., & Kalangi, E. (2023). *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT . Suntraco Intim Transport*.

Dimas, R., Priharti, V., & Anggriani, A. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA*. *11*(2), 237–253.

Elvianto, D., Khalda, S., & Gunawan, A. (2025). *EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN*. *3*(1), 238–245.

Ilmiah, J., Pendidikan, W., Wijaya, A. A., & Siregar, O. M. (2025). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Wilmar Nabati Kota Medan Ilmu Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Universitas Sumatera Utara PENDAHULUAN Sumber daya manusia Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan .*

Mokhtar, R. N., & Susilo, H. (2021). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)*. *50*(6), 19–26.

Nasution, A., & Irham, M. (2024). *Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidimpuan)*. *2*(1), 262–270.

Pambreni, Y. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 11 No . 3 November 2022 E - ISSN PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH DI PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) CABANG CISAAT KABUPATEN SUKABUMI SAAT PANDEMI Oleh : 11*(3), 353–359.

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2026). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BINA MANDIRI SUKABUMI KABUPATEN*. *5*(1), 79–91.

Pambreni, Y., Udriyah, U., Mumtaz, N. A., & Firmansyah, H. (2023). *Optimasi Desain Packaging dan Digital Marketing UMKM Dapoer Umi Navisah (Packaging Design Optimization and Digital Marketing UMKM Dapoer Umi Navisah)*. *2*(2), 69–77.

Paradifa, R., & Nugroho MM, D. E. M. (2020). *PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. *11*(1), 149–168.

Putri, N. A., Yulasmi, & Pratama, B. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provisi Sumatra Barat*. *4*(2), 3006–3021.

Ridho, A. (2022). *Penulis : Ali Ridho , M . Si . Juni , 2013*.

Rohmat, samsu. (2020). *Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan*. *3*(2), 201–210. https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196

Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas*. *1*(1).

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(September), 283–295.

Udriyah. (2025). *MANAJEMEN SDM KONTEMPORER*.