Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 3, 2026: 461-470
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DEKA INTEGRA MEDITAMA KOTA TANGERANG

Eva Maryati[1], Widhi Wicaksono[2]
Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
evamaryati43@gmail.com[1], dosen01049@unpam.ac.id[2]

Abstrak

Tingkat persaingan bisnis yang kompetitif menuntut korporasi untuk senantiasa mengoptimalkan kapabilitas sumber daya manusia guna mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan program pelatihan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Deka Integra Meditama (DIM) Kota Tangerang. Metodologi analisis yang digunakan dalam kajian ini berbasis pendekatan kuantitatif dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, tingkat kompetensi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja dengan nilai thitung sebesar 8,116 (>t_{tabel} 1,669) serta tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hubungan korelasi antar variabel kompetensi dan produktivitas tergolong kuat (r=0,744) dengan kontribusi determinasi mencapai 55,4%. Di sisi lain, variabel pelatihan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas dengan t_{hitung} 7,174 (>t_{tabel} 1,669) dan signifikansi 0,000, yang memiliki kekuatan hubungan kuat (r=0,673) serta nilai determinasi sebesar 45,4%. Secara simultan, integrasi kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (F_{hitung} 32,615 > F_{tabel} 3,148; p<0,05), menghasilkan koefisien korelasi gabungan yang kuat (r=0,744) dengan kontribusi pengaruh total sebesar 55,4%. Melalui model regresi $Y=4,824+0,219X_1+0,622X_2$ ditemukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja dibandingkan variabel kompetensi.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract

The intense nature of business competition requires corporations to continuously optimize human resource capabilities to achieve operational effectiveness and efficiency. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of employee competence and training programs on employee work productivity at PT Deka Integra Meditama (DIM) in Tangerang City. The analytical methodology applied in this study is based on a quantitative approach utilizing a multiple linear regression model. Based on the partial hypothesis testing results, the competence variable demonstrates a positive and significant effect on work productivity, evidenced by a t-value of 8.116 (>t−table 1.669) and a significance value of 0.000 (<0.05). The correlation between competence and productivity is categorized as strong (r=0.718) with a coefficient of determination of 51.5%. Concurrently, the training variable also indicates a positive and significant partial impact on productivity with a t-value of 7.174 (>t−table 1.669) and a significance of 0.000, maintaining a strong correlation (r=0.673) and a determination

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

value of 45.4%. Simultaneously, the integration of competence and training significantly influences employee work productivity (F−value 32.615 >F−table 3.148; p<0.05), yielding a strong combined correlation (r=0.744) and a total contribution of 55.4%. Through the regression equation Y=4.824+0.219X1+0.622X2, it is established that the training variable exerts a dominant influence on enhancing work productivity compared to the competence variable.

Keywords: Competence, Employee Training, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, nilai dan sikap yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efesien. Selain kompetensi, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan ketetampilan karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian target dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan lapangan di PT Deka Integra Medita, terdapat beberapa permasalahan yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target yang ditetapkan, yang berkaitan dengan kompetensi dan pelatihan yang belum optimal. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum maksimalnya pencapaian target perusahaan. Faktor penyebabnya antara lain Penerapan nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme pada sebagian karyawan masih belum konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari, Pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya memiliki tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, dan pemanfaat waktu kerja belum dilakukan secara optimal sehingga produktivitas kerja menjadi kurang efisien.

Tabel 1. 1 Data Pra Survei Penerapan Nilai Kompetensi Karyawan PT Deka Integra Meditama

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Tanggung Jawab Kerja	Karyawan menyelesaikan tugas selama periode 8 jam	Rata-rata karyawan menyelesaikan tugas selama 10 jam	2 Jam
2	Integritas Kerja	Jumlah karyawan yang mendapatkan surat peringatan maksimal 5 orang per tahun	Terdapat 10 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan	5 Orang
3	Profesionalisme Kerja	Menyelesaikan administrasi 17 berkas per hari	Rata-rata karyawan menyelesaikan administrasi hanya 12 berkas per hari	5 Berkas

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
4	Komitemen terhadap pekerjaan	Karyawan bersedia melaksanakan lembur atau tugas tambahan saat di butuhkan minimal 80%	Tingkat kesediaan karyawan melaksanakan lembur sebesar 60%	20%

Sumber: PT Deka Integra Meditama, 2026.

Tabel 1. 2 Data Pra Survei Pencapian Tujuan Pelatihan Karyawan PT Deka Integra Meditama

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Pelatihan dilakukan setiap tahun	Pelaksanaan pelatihan dilakukan 5 kali per tahun	Pelatihan hanya dilakukan 4 kali per tahun	1 kali pelatihan
2	Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan	Masing-masing departemen mendapatkan 2 pelatihan sesuai bidang	Beberapa departemen hanya memperoleh 1 pelatihan sesuai bidang kerja	1 pelatihan
3	Peningkatan kemampuan kerja	Karyawan memiliki sertifikat kompetensi Minimal 3 sertifikat	Rata-rata karyawan hanya memiliki 1 sertifikat	2 sertifikat
4	Pencapaian target pelatihan	Keberhasilan pelatihan minimal 85% peserta mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan	Tingkat penerapan hasil pelatihan sebesar 70%	15 %
5	Dampak pelatihan terhadap kinerja	Produktivitas kerja karyawan meningkat minimal 5% setelah pelatihan	Produktivitas kerja karyawan hanya meningkat sebesar 2%	3%

Sumber: PT Deka Integra Meditama, 2026.

Tabel 1. 3 Data Pra Survei Efektivitas Penggunaan Waktu terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Deka Integra Meditama

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	Penyelesaian tugas maksimal pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00	Sebagian tugas diselesaikan pada pukul 17.00	1 Jam
2	Pemanfaatan jam kerja	Penyelesaian pekerjaan sesuai jam kerja efektif	Rata-rata penyelesaian pekerjaan	1 Jam

Copyright © 2026 Pada Penulis

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
		selama 8 jam per hari	membutuhkan waktu 9 jam per hari	
3	Penyelesaian target pekerjaan	Target pekerjaan tercapai tepat waktu	Sebagian besar target kerja tercapai	Tercapai
4	Pengaturan prioritas pekerjaan	Menyelesaikan prioritas harian 3 pekerjaan	Rata-rata karyawan hanya menyelesaikan 2 pekerjaan prioritas per hari	1 pekerjaan
5	Efesiensi kerja	Waktu kerja menghasilkan output optimal	Masih terdapat keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang memengaruhi pencapaian target	Target belum tercapai

Sumber: PT Deka Integra Meditama, 2026.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisa data secara deskriptif menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh, disusun secara sistematis kemudian dianalisis berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskriptif tentang Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gemilang Jaya Sejati, kemudian menguji data dalam bentuk kuesioner berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linier berganda. Sehingga berdasarkan argumen tersebut peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi serta memberikan atau membagikan kuesioner kepada karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penenelitian ini. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban responden dalam mengisi kuesioner dan digunakan sebagai sumber utama data penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Deka Integra Meditama.

Metode skala yang digunakan adalah *rating scale* berjenis skala *likert*. Skala *rating* atau *rating scale* digunakan untuk memberikan nilai (*rating*) ke suatu variabel. Skala *rating* yang sering digunakan salah satunya adalah skala *likert* yaitu skala untuk mengukur ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama.

Tabel 3. 4 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Disingkat	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber:Sugiyono(2021:147)

Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu:

1) Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin dan divisi responden di PT Deka Integra Meditama.
2) Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
3) Bagian ketiga, berisi pernyataan-pernyataan tentang kompetensi, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 bagian atas setiap variabel. Masing-masing variabel yaitu kompetensi (12 pernyataan), pelatihan (10 pernyataan), produktivitas kerja karyawan (10 pernyataan).

2. Data Sekunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh dari laporan-lapotan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan. Sugiyono (2021:193) ”pengumpulan data sekunder yang dilakukan peneliti yaitu dengan cara studi literatur atau kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Kegunaan studi pustaka adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin dasar-dasar yang diharpakan akan menunjang dalam pengolaan data.”

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan pada PT Deka Integra Meditama. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 30 orang laki-laki (46,9%) dan 34 orang perempuan (53,1%). Sementara itu, berdasarkan divisi responden terdiri dari Warehouse sebanyak 14 orang (21.9%), Admin sebanyak 3 orang (4.7%), Sales & Marketing sebanyak 18 orang (28.1%), Edukasi sebanyak 10 orang (15.6%), Accounting sebanyak 3 orang (4.7%), Regulatory & Purchase sebanyak 3 orang (4.7%), PPR Medik sebanyak 5 orang (7.8%). Design sebanyak 5 orang (7.8%), AR & ADM staff sebanyak 2 orang (3.1%), HRGA sebanyak 1 orang (1.6%).

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Analisis Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Copyright © 2026 Pada Penulis

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai t_{hitung} 8,116 > t_{tabel} 1,669 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Kompetensi (X_1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas (Y) PT Deka Integra Meditama. Koefisien korelasi Kompetensi (X_1) terhadap Produktivitas Pekerja (Y) sebesar 0,718 berada pada interval dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi (X_1) berhubungan Kuat Terhadap Produktivitas Pekerja (Y) PT Deka Integra Meditama. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel Produktivitas Pekerja PT Deka Integra Meditama dipengaruhi variabel kompetensi sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar (100% - 51,5% = 48,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widya Kurniawati Ningsih, Panggayudi Dwi Songgo & Mohammad Soleh (2026) dan Damastara, A. & Sitohang S. (2020) kedua penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. Pembahasan Hasil Analisis Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai t_{hitung} 7,174 > t_{tabel} 1,669 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Pelatihan (X_2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas (Y) PT Deka Integra Meditama. Koefisien korelasi Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas Pekerja sebesar 0,673 berada pada interval dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan bahwa, Pelaithan (X_2) berhubungan Kuat Terhadap Produktivitas Pekerja (Y) PT Deka Integra Meditama. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Pekerja PT Deka Integra Meditama dipengaruhi variabel Pelatihan sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 45,4% = 54,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Destriana Mugi Lestari dan Al Ghazali (2024) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerja Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan.

3. Pembahasan Hasil Analisis Kompetensi dan Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai F_{hitung} 32,615 > F_{tabel} 3,148 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Pekerja (Y) PT Deka Integra Meditama Persamaan regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 4.824 + 0.219x_1 + 0.622x_2$. persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Constant a = 4.824 disimpulkan bahwa, jika tidak terjadi perubahan atau peningkatan variabel bebas (kompetensi dan pelatihan) maka variabel Produktivitas Pekerja (Y) bernilai tetap sebesar 4.824 satuan. Koefsien Regresi b_1x_1 = 0,219 disimpulkan bahwa, jika Kompetensi meningkat satu-satuan maka akan menambah

nilai variabel Produktivitas Pekerja (Y) sebesar 0,219 satuan. Koefsien Regresi b_2x_2 = 0,622 disimpulkan bahwa, jika Pelatihan meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel Produktivitas Pekerja (Y) sebesar 0,622 satuan. Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) Memiliki Arah Pengaruh Positif Terhadap Produktivitas Pekerja (Y) PT Deka Integra Meditama Koefisien korelasi Kompetensi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,744 berada pada interval dengan tingkat hubungan kuat, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) berhubungan kuat terhadap Produktivitas Pekerja (Y) PT Deka Integra Meditama. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel Produktivitas Pekerja PT Deka Integra Meditama dipengaruhi variabel Kompetensi dan Pelatihan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 55,4% = 54,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widya Kurniawati Ningsih, Panggayudi Dwi Songgo & Mohammad Soleh (2026), penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Deka Integra Meditama menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi Y = 21.257 + 0,373X1 + e, yang berarti setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivtias kerja sebesar 0,373, dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai nilai t_{hitung} 6.267 > t_{tabel} 1,669 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Deka Integra Meditama Kota Tangerang.
2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Deka Intergra Meditama Kota Tangerang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan Y = 12.820 + 0,691X2 + e, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,691 satuan, dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,817 > t_{tabel} 1,669 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Deka Integra Meditama Kota Tangerang.
3. Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap produktivtias kerja karyawan pada PT. Deka Integra Meditama Kota Tangerang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = 4.824 + 0.219X1 + 0.622X2 + e. Nilai koefisien regresi b1x1 sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas

Copyright © 2026 Pada Penulis

kerja sebesar 0,219 satuan. Sedangkan koefisien regresi b2x2 sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,508 satuan. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F_{hitung} 32,615 > F_{tabel} 3,148 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Deka Integra Meditama Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja*. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4(1), 84–97.

Arieka, N., & Rizki, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan divisi produksi pada PT. X. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME)*, *2*(1), 1431–1446. https://doi.org/10.71417/j-sime.v2i1.866

Chaerudin. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CV. Budi Utama.

Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Eka Karunia Motor Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 9*(8).

Destriana Mugi Lestari, & Al Ghazali. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan. *Jurnal Manajemen, 12*(4).

Fahmi, I. (2020). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh produktivitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah, 1*(1), 119–129.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. UNPAM Press.

Hutabarat, L., Hartin Nst, V. F., Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Abdi Utama Abadi.

Kristian, A. A. M., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *Excellent Business Journal, 7*(3).

Malicay, R. L., & Gano-an, J. C. (2023). Factors affecting work productivity among employees in the business process outsourcing (BPO) industry. *International Research Journal of Business Studies, 16*(2), 111–121. https://doi.org/10.21632/irjbs.16.2.111-121

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marpaung, S., & Siregar, O. M. (2023). Effect of work attitude, employee competency and work environment on employee performance. *Marginal Journal of*

Management Accounting General Finance and International Economic Issues, 3(1), 118–130. https://doi.org/10.55047/marginal.v3i1.876

Ningsih, W. K., Panggayudi, D. S., & Soleh, M. (2026). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT ISS Indonesia. *Improvement: Jurnal Manajemen Strategi, 6*(1).

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priharti, D., & Anggriani, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen pada pengelola BUMDes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT, 31*(2), 91–99.

Rahmawati, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2*(1), 358–370. https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4106

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sari, I. D. A., Fatimah, N., & Muslim, B. (2020). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan serta pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, J. L. S., Haslindah, A., Bora, M. A., Hanafie, A., Alius, M., Widigdo, A. M. N., Parningotan, S., & Perdana, R. (2025). Analisis beban dan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial dan Humaniora, 1*(1).

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Lasemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Nilacakra.

Sutrisna, S., & Apriliyani, N. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT Guna Karya Elektrik. *Jurnal Ekonomi Efektif, 2*(4).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.

Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).*

Wicaksono, W., Suyatin, Cahyadi, E., Adie, P. G. K., & Lesmono, M. A. (2021). Effect Of Competency And Career Development On Employee Performance At PT.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Indojaya Sukses Makmur In Jakarta. Kontigensi: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 107–115. https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.101

Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi karyawan*. CV Edupedia Publisher.

Wijaya, A., & Siregar, O. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Wilmar Nabati Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11*(4A), 39–51.

Wisnuwardhana, Wolor, & Marsofiyati. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Gema Ekonomi, 12*(1).

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Kusuma Negara, I. S. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*. Widina Bhakti Persada.