

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI PADA PT PLN NUSANTARA POWER UP PUNAGAYA (KABUPATEN JENEPONTO)

Siti Nurhalisa; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar^{1*}

Nurul Fadilah Aswar; Universitas Negeri Makassar²

Rezky Amalia Hamka; Universitas Negeri Makassar³

*Correspondence: ibahar619@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Pelatihan, Kompetensi, Produktivitas Karyawan.

Article Info:

Received: 07/07/2026

Revised: 19/08/2026

Accepted: 11/09/2026

Published: 15/10/2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya Kabupaten Jeneponto. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan sebagai variabel independen, produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, dan kompetensi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Nusantara Power UP Punagaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Selain itu, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompetensi terbukti mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

How to cite:

Nurhalisa, S., Aswar, N. F., & Hamka, R. A. (2026). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kompetensi Pada PT PLN Nusantara Power Up Punagaya (Kabupaten Jeneponto). *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(6), 221–230. <https://doi.org/10.47353/sinomika.v4i6.844>

Introduction

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. PT PLN Nusantara Power UP Punagaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik memerlukan karyawan yang produktif untuk mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Namun, produktivitas karyawan selama periode 2023–2025 menunjukkan kondisi yang berfluktuasi dan belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

Selain itu, kompetensi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kompetensi dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan dan produktivitas karyawan.

Literature Review

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam berbagai kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pengelolaan karier. GHRM tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong terciptanya sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, adaptif, dan memiliki kesadaran terhadap keberlanjutan. Menurut Miah et al. (2024), penerapan GHRM berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, GHRM relevan digunakan sebagai landasan teori karena menempatkan pelatihan sebagai salah satu strategi utama organisasi dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi yang semakin baik akan membantu karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan organisasi. Dengan demikian, GHRM mampu menjelaskan hubungan kausal antara pelatihan, kompetensi, dan produktivitas karyawan, di mana pelatihan berperan sebagai faktor yang meningkatkan kompetensi, sedangkan kompetensi menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di PT PLN Nusantara Power UP Punagaya Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang mengikuti program pelatihan pada periode 2023–2025, dengan jumlah responden sebanyak 125 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian

terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai sumber literatur yang relevan. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan sebagai variabel independen, produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, dan kompetensi sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian model meliputi evaluasi outer model melalui uji validitas dan reliabilitas, serta evaluasi inner model melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), goodness of fit, dan pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%.

Results and Discussion

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya Kabupaten Jeneponto. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 125 karyawan yang menjadi responden penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pelatihan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Temuan lainnya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, kompetensi terbukti mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya terjadi secara langsung melalui pelatihan, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Green Human Resource Management (GHRM) yang menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan program pelatihan, seperti perbedaan tingkat pemahaman peserta, kebutuhan pengembangan kompetensi yang terus berkembang, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan sistem kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang lebih produktif dan berdaya saing.

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Subbab ini menjelaskan profil PT PLN Nusantara Power UP Punagaya sebagai lokasi penelitian. PT PLN Nusantara Power merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkitan tenaga listrik dan memiliki peran penting dalam mendukung penyediaan energi listrik nasional. Sebagai salah satu unit pembangkit, perusahaan dituntut untuk memiliki

sumber daya manusia yang kompeten dan produktif guna menjaga keberlangsungan operasional perusahaan secara efektif dan efisien.

Karakteristik Responden

Subbab ini menjelaskan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jumlah pelatihan yang pernah diikuti. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menjelaskan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan komposisi karyawan laki-laki dan perempuan yang menjadi sampel penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menjelaskan kelompok usia responden untuk mengetahui rentang umur karyawan yang bekerja pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Menjelaskan tingkat pendidikan terakhir responden yang dapat memengaruhi kemampuan, pemahaman, dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Menjelaskan lama masa kerja responden yang menggambarkan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti

Menjelaskan jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh responden sebagai gambaran pengalaman pengembangan kompetensi yang diperoleh selama bekerja.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Subbab ini menjelaskan hasil pengujian instrumen penelitian yang digunakan untuk memastikan bahwa seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses analisis data.

Uji Validitas

Menjelaskan hasil pengujian validitas yang menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel pelatihan, kompetensi, dan produktivitas karyawan memiliki nilai yang memenuhi persyaratan validitas sehingga mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat.

Uji Reliabilitas

Menjelaskan hasil pengujian reliabilitas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang memenuhi standar pengujian

Hasil Analisis Data

Subbab ini menjelaskan hasil analisis data menggunakan SEM-PLS yang meliputi evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian

Analisis Variabel Pelatihan

Menjelaskan persepsi responden terhadap pelaksanaan pelatihan yang meliputi instruktur, materi pelatihan, metode pelatihan, serta tujuan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Analisis Variabel Kompetensi

Menjelaskan tingkat kompetensi karyawan yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Variabel Produktivitas Karyawan

Menjelaskan tingkat produktivitas karyawan berdasarkan kemampuan kerja, kualitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan pencapaian target pekerjaan.

Pengujian Hipotesis

Subbab ini menjelaskan hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur (path coefficient), t-statistic, dan p-value yang diperoleh dari analisis SEM-PLS.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Subbab ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Subbab ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Subbab ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga peningkatan kompetensi akan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Melalui Kompetensi

Subbab ini menjelaskan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan, sehingga kompetensi menjadi mekanisme penting dalam menjelaskan hubungan antara pelatihan dan produktivitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Subbab ini membahas hasil penelitian secara lebih mendalam dengan menghubungkan temuan penelitian dengan teori Green Human Resource Management (GHRM), teori pelatihan, teori kompetensi, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan kerja, kualitas pekerjaan, dan efisiensi pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Menjelaskan bahwa pelatihan merupakan sarana penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Menjelaskan bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif, efisien, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga produktivitas meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Menjelaskan persamaan dan perbedaan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu serta memberikan interpretasi terhadap temuan yang diperoleh dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Subbab ini menjelaskan manfaat dan kontribusi penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

Implikasi Teoritis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian mendukung teori Green Human Resource Management (GHRM) yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai faktor yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Implikasi Praktis

Menjelaskan bahwa perusahaan perlu meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan serta kompetensi karyawan pada PT PLN Nusantara Power UP Punagaya Kabupaten Jeneponto. Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan, sehingga peningkatan produktivitas tidak hanya diperoleh secara langsung melalui pelatihan, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi, serta melakukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

REFERENCES

- Adiwinata, D. (2024). Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Digitalisasi Pelatihan Terhadap Adaptasi Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. *Volatility: Jurnal Ekonomi, Bisnis*,
- Ahsan, M. Y. (2024). Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Skill Karyawan Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Di Bagian Pm 5 Pt. Iks. 13(1), 157–167.
- Ambarsari, Y., Rustandi, T., Suadma, U., Manajemen, M., & Bangsa, U. B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Provins I Banten). 140–161.
- Ayusetia, H., Asif, F., & Rahma, A. V. (2025). Evaluation Of Hrms Success Using Delone & Mclean. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 8(2), 529–538.
- Cahyaningtyas, E. D. (2024). Pengaruh On The Job Training Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.
- 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.
- Hair., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Research Methods In Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) In Second Language And Education Research : Guidelines Using An Applied Example. 1(July), 1–16.
- Halomoan, K., & Permatasari, R. J. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ardente Tangerang Selatan Ardente Tangerang Selatan Merupakan Karyawan Di Pt Ardente Tangerang Selatan. 3(April), 245–251.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Departemen Produksi Pada Salah Satu Perusahaan Tambang Di Indonesia. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1222–1234. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V9i2.1920>
- Ilmiah, J., Nias, M., Lase, F., & Manajemen, M. P. (2026). Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 9(1), 384–398.
- Istiqomah, S., Hikmah, S. N., Jannah, E. Q., & Hotima, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Ady Jember. 9(2), 214–223.
- J Sitepu, R., Absah, Y., & Harahap, H. (2022). The Effect Of Recruitment, Training, And Competence On Employee Performance With Professionalism As A Mediation Variable At The Langkat Regency Inspectorate. *International Journal Of Research And Review*, 9(8), 522–542. <https://doi.org/10.52403/Ijrr.20220843>
- Julianti, D., Sakarina, S., Melvani, F. N., Studi, P., Manajemen, M., & Palembang, U. T. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kirana Permata Muara Enim. 7(2), 24–38.
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai. 13(1), 70–88. <https://doi.org/10.32832/Jm-Uika>.
- Lubis, A. S. (2023). Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Mahfuds, I. M., & Yuliana, R. (2022). Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia. Seminar Nasional Official Statistics, 2022(1), 1219–1228. <https://doi.org/10.34123/Semnasooffstat.V2022i1.1444>
- Marhamah Izat Rodliyah, Musliyana Musliyana, & Sunarti Sunarti. (2024). Memahami Konsep Kompetensi Karyawan Sebagai Bagian Dari Perencanaan Sdm. Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 4(3), 127–135. <https://doi.org/10.55606/Cemerlang.V4i3.3015>
- Masyruroh, A. J., Fauzi, A., Julia, M., & Ricki, T. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (Jhesm), 1(4), 181–189.
- Miah, M., Szabó-Szentgróti, G., & Walter, V. (2024). A Systematic Literature Review On Green Human Resource Management (Ghrm): An Organizational Sustainability Perspective. Cogent Business & Management, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371983>
- Moch. Isa Ansori, Ibnu Malik Assajad, C. F. S. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1(4), 201–214.
- Muslim, C. (2024). Jenis-Jenis Data Dan Contohnya. <https://blog.kazee.id/jenis-jenis-data-dan-contohnya>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. Metode Pengumpulan Data Penelitian, 3(5), 5423–5443.
- Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis, 2(02).
- Nuzali, D. F., Wijaya, D., Ilyas, F., Bina, U., & Informatika, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Dika Jakarta Pusat. Journal Of Management, 1(June), 67–77.
- Octaviani, D., Rahmawati, G., Qarirah, J. J., Raya, O. M., & Kirana, S. R. (2026). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 3(3), 666–669.
- Okereka, O. P., & Abasili, O. K. (2024). Manpower Development And Employee Commitment In Selected Local Government Areas In Delta State. International Journal Of Public Administration Studies, 3(2), 79. <https://doi.org/10.29103/Ijpas.V3i2.14395>
- Pattihahuan, L., & Mukti, A. H. (2022). Analysis Of The Effect Of Training On Employee Work Productivity Through Intervening Variables Of Employee Competence, And The

- Effect Of Work Productivity On Company Performance. *Nternational Journal Of Engineering Technologies And Management Research*, 9(3).
- Pattihahuan, L., & Mukti, A. H. (2022). Analysis Of The Effect Of Training On Employee Work Productivity Through Intervening Variables Of Employee Competence, And The Effect Of Work Productivity On Company Performance (Case Study Of Training Participants At Bni Corporate University). *International Journal Of Engineering Technologies And Management Research*, 9(3), 25–38. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.V9.I3.2022.1131>
- Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Rina Loliyana, P., Loliyana, R., Hadi, M., Meidasari, E., & Bisnis, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pt. Nisan Abadi Jaya). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)* (Vol. 4, Issue 1).
- Pireni, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Section Manpower & System Development Pt Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong.
- Pireni, S., & Mirnayanti, S. (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Section Manpower & System Development Pt Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong. *Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id*, 8, 823–838.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *Aptisi Transactions On Management (Atm)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/Atm.V6i2.1742>
- Putri, F. N., & Sari, S. Y. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan. 01(04), 287–302.
- Ramadhanti, T. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan. <http://repository.unhas.ac.id/eprint/22783/>
- Rina Loliyana, Misran Hadi, & Evi Meidasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pt. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 4(1), 65–74.
- Romadhoni, S. C., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi , Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 13867–13879.
- Rosidah, A. T. S. Dan. (2019). *Landasan Teori*. 18–57.
- S, S. R., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business (Riggs)*, 4(2), 399–404.
- Saidi, A., & Habibi, M. (2022). Descriptive Analysis Of Human Resource Development Through Motivation And Training As Well As Supporting And Inhibiting Factors. 2(4).
- Saleh, M. Y., & Azimi, H. (2025). Impact Of Training & Development (T&D) On Employee's Performance & Productivity (P&P). *International Journal Of Multidisciplinary Approach Research And Science*, 3(1), 365–376.

- Salju, S. (2023). Peran Motivasi Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 94–103. <https://doi.org/10.37476/Akmen.V20i1.3834>
- Saptono, A., Masrifah, I., Annisa, C., & Putrie, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Ninja Xpress Indonesia. *Journal Of Business And Innovation Management*, 8, 56–71.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api (Persero) Divre Iii Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 4(1), 62–78.
- Sari, A. W., Yuningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Union Teknika. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3).
- Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. H. N., & Rusman, I. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sianturi, D. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3) Medan.
- Silalahi, E. E., & Wonua, A. R. (2025). The Impact Of Work Environment, Training, Motivation, On Performance With Productivity As A Moderating Variable. *Agecon Search*, 18. File:///F:/Spec 2/Traffic Delay Model.Pdf
- Sulaeman A, Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., Susila, G. P. A. J., Iskandar, D., Zamzami, Sahana, W., Whitney, F. L., Sulaeman, A., Miles, M. B., Huberman, A. M., Lincoln, Y. S., Guba, E. G., Kumbadewi, I. A. M., Suwendra, I. W., Susila, I. N. T., Guba, E. G., Lincoln, Y. S., Goldhaber, G. M., ... Pandu, T. L. S. (2021). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 112–121. http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Supriyani, M., & Dewanti, M. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prana Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 227–236.
- Yesita Lestari Bangkang, Agnes L. Ch. P. Lapijan, & Hanly F. Dj. Siwu. (2025). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pendidikan Terhadap Kemiskinan Di Kota Tomohon. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(2), 176–195. <https://doi.org/10.71282/Jurmie.V2i2.140>
- Zanah, M., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya. *Bening*, 10(1), 145–154. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/5070>