

Pengaruh Pengembangan *Skill Manpower*, Sikap Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Persada Mandiri

The Effect of Skill Manpower Development, Work Attitude, and Training On Employee Work Productivity at PT Persada Mandiri

Dian Esha¹, Fauzan Hakim², Nur Aisyah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

ARTICLE INFO

Article history:

Received 25 July 2026

Revised 30 July 2026

Accepted 04 August 2026

Available online 08 August 2026

Keywords

Skill Manpower, Work Attitude,
Training, Employee Work Productivity.



This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published
by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Skill Manpower (X1), Work Attitude (X2), and Training (X3) on Employee Work Productivity (Y) at PT. Persada Mandiri. The research method used is a quantitative approach with a causal associative research design, which aims to examine cause-and-effect relationships among variables. The population in this study consisted of all employees, with a sample of 75 respondents obtained through a sampling technique. Data were collected using questionnaires and then analyzed using multiple linear regression. The results showed that, partially, Skill Manpower had a positive and significant effect on employee work productivity, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Attitude also had a positive and significant effect, with a significance value of $0.019 < 0.05$, while Training had a positive and significant effect, with a significance value of $0.034 < 0.05$. Simultaneously, Skill Manpower, Work Attitude, and Training had a significant effect on Employee Work Productivity, with an F-value of 85.875 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination of 77.5% indicates that the three independent variables are able to explain 77.5% of the variation in

employee work productivity, while the remaining 22.5% is influenced by other variables outside the scope of this study.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Skill Manpower (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Persada Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden yang diperoleh melalui teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Skill Manpower berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, serta Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Secara simultan, Skill Manpower, Sikap Kerja, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai Fhitung 85,875 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi industri yang semakin pesat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis bagi organisasi untuk mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor nonteknis seperti sikap kerja, motivasi, dan efektivitas pelatihan yang diterapkan oleh organisasi (Elvianto et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan *skill manpower*, sikap kerja, dan pelatihan menjadi tiga faktor krusial dalam

*Corresponding Author

Email: dianeshaumt@umt.ac.id, faudirizal@gmail.com, Nuraisyahbaruu@gmail.com

meningkatkan produktivitas tenaga kerja menjadi fokus strategis bagi setiap perusahaan, termasuk di PT Persada Mandiri, yang bergerak di bidang industri teknologi & elektronik.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kualitas dan inovasi produk, PT Persada Mandiri memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki sikap kerja yang positif serta terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan yang berkelanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi tantangan terkait peningkatan produktivitas kerja, terutama pada bagian line produksi, di mana efisiensi dan kecepatan kerja menjadi indikator utama kinerja karyawan.

Salah satu faktor krusial yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di PT Persada Mandiri adalah pengembangan *skill manpower*. Selain kemampuan teknis dalam menjalankan tugas operasional, karyawan juga perlu memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi dengan baik, dan menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan agar dapat menghadapi tantangan lingkungan kerja secara lebih efektif. Berdasarkan pengamatan langsung di perusahaan, diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan selama ini lebih banyak memusatkan pada aspek teknis, beberapa divisi mengalami kesulitan ketika sistem digital baru diterapkan, karena minimnya pelatihan yang mengembangkan kemampuan beradaptasi dan komunikasi antarindividu. Menurut (Sihite et al., 2023). Pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pembinaan karier berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena mampu meningkatkan kemampuan *problem solving*, inovasi, dan efisiensi proses kerja.

Selain *skill manpower*, sikap kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan di sektor teknologi (Damanik et al., 2024). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Persada Mandiri, diketahui bahwa sikap kerja positif, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama tim, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan, masih kurang mendapat perhatian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sebagai contoh, ketika terjadi kendala teknis, karyawan yang kurang memiliki inisiatif cenderung mengalami kebingungan dan tidak memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga permasalahan tidak dapat ditangani dengan optimal. Selain itu, pada saat jam kerja produksi dimulai, sering kali karyawan belum berada di meja kerja masing-masing, hal ini mengakibatkan ketidaktepatan waktu dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sikap kerja yang positif seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sikap ini memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat dan tepat waktu. Penelitian menunjukkan sikap kerja memengaruhi produktivitas secara signifikan pada karyawan sektor teknologi (Priskania, 2023).

Selanjutnya, pelatihan kerja menjadi sarana strategis dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM di PT Persada Mandiri. Dalam industri teknologi, pelatihan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup penguasaan perangkat lunak, pemahaman proses otomatisasi, serta pengembangan *soft skill* seperti komunikasi dan kepemimpinan. Berdasarkan penelitian, beberapa karyawan mengeluhkan materi yang dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan sehari-hari, sehingga mereka kesulitan memahami dan menerapkannya. Selain itu, beberapa karyawan dengan kemampuan awal yang rendah kesulitan mengikuti pelatihan, bahkan sempat mengalami penurunan kinerja sementara. Kurangnya dukungan dari pihak manajemen juga menyebabkan motivasi karyawan menurun, sehingga pelatihan berjalan kurang maksimal. Kondisi ini membuat hasil pelatihan belum optimal dan produktivitas karyawan belum meningkat secara signifikan. Namun, berdasarkan hasil penelitian (Ariani et al., 2025), pelatihan yang dirancang secara relevan dan sistematis

terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat adaptabilitas mereka terhadap perubahan teknologi.

Skill manpower, sikap kerja dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT Persada Mandiri. Dukungan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mendorong terbentuknya motivasi, tanggung jawab dan kinerja optimal.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Candana & Ali, 2024), produktivitas kerja merujuk pada capaian konkret yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok kerja dalam kurun periode tertentu kemudian dibandingkan dengan tolok ukur atau sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Fadhli & Khusnia (2021), produktivitas kerja sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk menghasilkan produk maupun layanan dengan cara mengelola dan menggunakan sumber daya secara efisien.

Menurut (Bahri, 2025) produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, ialah:

- a. Kuantitas Hasil Kerja (*Quantity of Work*).
- b. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of Work*).
- c. Efisiensi Waktu (*Timeliness*).
- d. Kemampuan Bekerja Sama (*Cooperation*).
- e. Disiplin dan Tanggung Jawab (*Discipline and Responsibility*).

Pengembangan *Skill Manpower*

Pengembangan *skill manpower* adalah proses peningkatan kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan produktif (Hidayah et al., 2023).

Pengembangan keterampilan adalah investasi jangka panjang yang bertujuan membentuk tenaga kerja kompeten, inovatif, serta berdaya saing tinggi melalui kombinasi antara pembelajaran formal dan praktik kerja (Musafah & Nurfuadi, 2025).

Menurut Metris et al. (2024), pengembangan keterampilan tenaga kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator:

- a. *Technical Skill*
- b. *Human Skill*
- c. *Conceptual Skill*
- d. *Digital Skill*

Sikap Kerja (*Work Attitude*)

Sikap kerja merupakan refleksi dari pandangan, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya (Winarsunu, 2024).

Menurut Abun (2021), sikap kerja adalah evaluasi yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, yang meliputi dimensi kognitif, afektif, dan perilaku (konatif).

Menurut Setyanti (2025), indikator sikap kerja antara lain:

- a. Disiplin
- b. Tanggung Jawab
- c. Kerjasama
- d. Kepuasan Kerja
- e. Loyalitas

Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan bagian integral dalam pengembangan sumber daya manusia, karena secara langsung berkontribusi pada peningkatan performa, baik pada tingkat individu maupun keseluruhan organisasi (Purwanto et al., 2024).

Pelatihan menempati posisi strategis dalam praktik manajemen sumber daya manusia karena diarahkan pada penguatan kapasitas kerja individu melalui proses belajar yang dirancang secara sistematis (Metris et al., 2024).

Menurut Sudiro & Putri (2023), ada indikator mengenai pelatihan sebagai berikut:

- a. Relevansi materi dengan kebutuhan kerja
- b. Kompetensi instruktur
- c. Kesiapan peserta
- d. Fasilitas pelatihan
- e. Evaluasi hasil belajar

Perumusan Hipotesis

1. Pengembangan *Skill manpower* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan skill manpower merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan keterampilan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut (Dwinatasya et al., 2025) peningkatan keterampilan memperkuat efisiensi, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kecepatan dan kualitas hasil kerja. Sutrisno (2023) menambahkan bahwa tenaga kerja yang terampil lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas organisasi. Selain itu, Rushadiyati (2021) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₁ : Pengembangan *Skill manpower* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sikap kerja merupakan kecenderungan perilaku dan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen kerja. Sikap kerja yang positif memiliki hubungan dengan produktivitas kerja, karena dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan hasil kerja yang dicapai. (Yuliandri & Surenda, 2025) menyatakan bahwa karyawan dengan sikap kerja positif cenderung bekerja lebih efektif, berinisiatif, dan menghasilkan output yang lebih tinggi. (Zhang & Qian, 2025) menegaskan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja individu; semakin tinggi rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan, semakin meningkat produktivitasnya secara berkelanjutan. Selain itu, Jatnika dan Indrayani (2024) membuktikan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Sikap Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga kualitas dan kecepatan kerja menjadi lebih baik. (Rodiaminollah & Fahmi, 2025) menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan menurunkan kesalahan kerja. (Metris et al., 2024) menambahkan bahwa pelatihan mendukung terbentuknya learning organization, sehingga

organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Selain itu, Sihite et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Pengembangan *Skill manpower*, Sikap Kerja dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan skill manpower, sikap kerja, dan pelatihan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karena dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan optimal. Sitio (2023) menunjukkan bahwa sikap kerja dan keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Muliadi (2025) membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan, sikap kerja, dan pelatihan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

H₄:Pengembangan *Skill manpower*, Sikap Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara google form, dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT Persada Mandiri sebanyak 75 orang, dengan menggunakan sample jenuh, maka sampel sebanyak 75 responden. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan
 X₁ = Pengembangan *Skill manpower*
 X₂ = Sikap Kerja
 X₃ = Pelatihan
 α = Konstanta
 β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi.
 ε = Epsilon

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan *Skill manpower* (X₁)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan <i>Skill manpower</i> (X ₁)	Pernyataan 1	0,843	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,807		
	Pernyataan 3	0,779		
	Pernyataan 4	0,832		
	Pernyataan 5	0,751		
	Pernyataan 6	0,857		
	Pernyataan 7	0,812		
	Pernyataan 8	0,796		
	Pernyataan 9	0,843		

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 10	0,776		

Sumber: Data diolah SPSS 27

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Sikap Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sikap Kerja (X ₂)	Pernyataan 1	0,788	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,848		
	Pernyataan 3	0,873		
	Pernyataan 4	0,884		
	Pernyataan 5	0,852		
	Pernyataan 6	0,851		
	Pernyataan 7	0,849		
	Pernyataan 8	0,786		
	Pernyataan 9	0,774		
	Pernyataan 10	0,854		

Sumber: Data diolah SPSS 27

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₃)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X ₃)	Pernyataan 1	0,792	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,901		
	Pernyataan 3	0,792		
	Pernyataan 4	0,907		
	Pernyataan 5	0,861		
	Pernyataan 6	0,879		
	Pernyataan 7	0,807		
	Pernyataan 8	0,882		
	Pernyataan 9	0,898		
	Pernyataan 10	0,867		

Sumber: Data diolah SPSS 27

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,865	0,227	Valid
	Pernyataan 2	0,839		
	Pernyataan 3	0,796		
	Pernyataan 4	0,820		
	Pernyataan 5	0,853		
	Pernyataan 6	0,841		
	Pernyataan 7	0,875		
	Pernyataan 8	0,839		
	Pernyataan 9	0,855		
	Pernyataan 10	0,869		

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dari hasil uji validitas pada variabel Pengembangan *Skill manpower*, Sikap Kerja, Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh hasil r hitung semua butir pertanyaan > r tabel, sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan <i>Skill manpower</i>	0,941	Reliabel
Sikap Kerja	0,951	Reliabel
Pelatihan	0,959	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,955	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dari hasil tabel 5, diperoleh hasil semua butir pertanyaan yang berada pada semua variabel dinyatakan reliabel, karena nilai r hitung > nilai r tabel serta nilai *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Berganda (Y)

Variabel	Koefesien Regresi	t-hitung	Probabilitas	Keterangan
Pengembangan <i>Skill manpower</i>	0,605	6,202	0,000	Ha diterima
Sikap Kerja	0,170	2,395	0,019	Ha diterima
Pelatihan	0,191	2,165	0,034	Ha diterima
Konstanta	1,811			
F Hitung	85,875			
<i>Adjusted R-Square</i>	0,775			

Sumber: Data diolah SPSS 27

Pengembangan *Skill manpower* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,202 > 1,993$) dan nilai Signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$).

Sikap Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,395 > 1,993$) dan nilai Signifikan sebesar ($0,019 < 0,05$).

Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,165 > 1,993$) dan nilai Signifikan sebesar ($0,034 < 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh *Skill Manpower* (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Persada Mandiri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Skill Manpower* (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Persada Mandiri. Dan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 6,202 > t_{tabel} 1,992$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Sikap Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Persada Mandiri. Dan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 2,395 > t_{tabel} 1,992$ dengan signifikan $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Persada Mandiri. Dan dibuktikan dengan nilai t_{hitung}

2,165 > t_{tabel} 1,992 dengan signifikan 0,034 < 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Skill Manpower* (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Persada Mandiri. Dan dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 85,875 dengan tingkat signifikan 0,000, dimana F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (2,73), maka dapat disimpulkan hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

REFERENSI

- Abun, D. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *Work Environment on the Employees' Work Self-Efficacy* (November 7, 2021).
- Aprilyani, N., & Sutrisna, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Ariani, R., Jubaidi, J., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Hayyu Pratama Kaltim. *Dharma Ekonomi*, 32(1), 209–223.
- Arifin, H. N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): teori, studi kasus, dan solusi*. Unisnu press.
- Ariyandi, I. R. (2025). Strategi Efektif Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(3), 328–334.
- Bahri, H. M. S. (2025). *Pengelolaan SDM Strategik*. Takaza Innovatix Labs.
- Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *Model Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan*. CV. Gita Lentera.
- Damanik, N. A., Waruwu, A. A., Tambunan, T. S., Sitepu, F. B., Widiyanti, M., & Aliska, N. P. (2024). Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, Dan Kerja Sama Pegawai Terhadap Produktivitas Pegawai Di Kantor Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan (Brida). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(5), 2149–2158.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Dwinatasya, A., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Simpang Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 7(1), 37–48.
- Elvianto, D., Khaldi, S., & Gunawan, A. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 238–245.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Farid Ardyansyah, S. E., MM, Ciq., Ridwanto Efendy, C., & Ni Wayan Merry Nirmala Yani, S. (2025). *Human Capital Analytics: Mengukur Kinerja dan Produktivitas SDM*. Takaza Innovatix Labs.
- Fauziyah, S. N., & Kuswinarno, M. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kajian Literatur. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 56.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., & Rahayu, F. (2022). Pengembangan modal manusia melalui pembelajaran berkelanjutan. Pustaka Karya Mandiri.
- Harisandi, P. (2025). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT Kimshafi Alungcipta.

- Hartono, D., Aliyah, H., Safitri, O., & Ciputri, O. (2023). Analysis of The Implementation of The Management Planning, Organizing, Actuating, Controlling in BES PPJA (Case Study of The Santri Executive Board of The Jagad 'Alimussirry). *Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 6(1), 12–28.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja. Alfabeta.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan pengembangan sumber daya manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Jatnika, R. A., & Indrayani, R. (2024). Melaui Sikap Kerja Dan Stres Kerja Mendorong Produktivitas Kerja Karyawan Yang Efektif Di Pt. Xyz:-. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 12(2), 147–155.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Kvirchishvili, L. (2023). The Evolving Workforce: Technological Advancements and Their Impact on Employee Skills and Characteristics. *International Scientific-Practical Conference*, 81–96.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Manulang, F. R., & Sulaeman, M. (2025). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 10(1), 99–113.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., & Sampe, F. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Monica, M., Kurniawan, M., & Suhada, S. (2023). Pengaruh Sikap dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alka Jaya Group Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 7362–7371.
- Muliadi, D. (2025). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di Perusahaan Sinar Maju Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 31(1), 17–26.
- Mulyana, A., Susilawati, E., Fransisca, Y., Arismawati, M., Madrapriya, F., Phety, D. T. O., Putranto, A. H., Fajriyah, E., Kurniawan, R., Asri, Y. N., Milasari, L. A., & Sumiati, I. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. Tohar Media.
- Musafah, A., & Nurfuadi, N. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 72–81.
- Na, J., & Chelliah, S. (2022). Review of Organizational Atmosphere, Employee Engagement and Organizational Support. *Global Business & Management Research*, 14.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X bagian produksi Plywood. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 401–413.

- Pireni, S. (2024). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Section Manpower & System Development Pt Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.
- Prasetyo, A. (2023). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Andi Offset.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Priskania, K. (2023). Jurnal Ilmiah Jurnal Ilmiah. *Jurnal Ilmiah Aset*, 11(2), 58–67.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Udaya, L. O. M. R. A., Gunawan, E., & Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rahmasari, H., Kosasih, K., & Yuliaty, F. (2024). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di RS TK IV Cijantung Kesdam Jaya. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(5).
- Ratnasari, S. L., & Thiyyarara, O. A. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Bening*, 7(2), 221–232.
- Rinaldi, T. (2024). Sikap kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Media Ilmu Press.
- Rodiaminollah, M., & Fahmi, M. A. (2025). Dampak Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Al-Baisuqi. *IQTISODINA*, 8(1), 36–45.
- Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Solusi*, 19(3), 340–348.
- Safitri, N. (2024). Produktivitas kerja sebagai hasil investasi modal manusia. Universitas Negeri Malang Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). *Employee Experience: Membangun Budaya Kerja yang Produktif*. Takaza Innovatix Labs.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890.
- Sitio, V. S. S. (2023). Faktor Analisis Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Central Asia, Tbk Dengan Pendekatan Metode Partial Least Square (PLS). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 35–46.
- Subandrio, S., AP, M. G. N., & Bahrin, K. (2024). Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja. *Solusi*, 22(4), 499–515.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ugm Press.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia dan penguatan perilaku kerja. Kencana.
- Tabina, A., Sudiantini, D., Lestari, I. B., Ummah, N. F., Syakira, P. N., & Hanida, R. G. (2024). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 822–837.

- Wijayanti, R. Y., Susita, D., & Ahmad, G. N. (2022). The Effect of Work Environment and Work Attitude on Employees' Performance through Work Motivation. *Accounting & Finance/Oblik i Finansii*, 96(2).
- Wijayanti, R. (2024). Pengembangan keterampilan dan sikap kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Citra Ilmu.
- Winarsunu, T. (2024). *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress.
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27.
- Yuliandri, D., & Surenda, R. (2025). Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Sikap Kerja Positif di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 6(1), 1–10.
- Yulistiyono et al. (2021). *Manajemen:sumber daya manusia* (Srikalimah dan Indah Kusumawati (ed.); Edisi pert). Insania.
- Zhang, X., & Qian, J. (2025). A continuous performance management approach: Effects of daily performance management behaviors on leader-member exchange, next-day job attitudes, and job performance. *Applied Psychology*, 74(1), 1-9.