

Pengaruh Pengembangan Keterampilan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia

Salma Salsabila Choirunnisa ^{1*}, Fahmi Susanti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*salmachoi09@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to determine the effect of skills development and employee development on work productivity at Gambir Station of PT Kereta Api Indonesia both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method through an associative approach. The sampling technique in this study uses a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a total of 60 respondents taken from all company employees. Data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple & multiple regression test, partial & simultaneous correlation coefficient test, partial & simultaneous determination coefficient test, T test and F test. Based on the results of the multiple linear regression test, the equation $Y = 9.149 + 0.118X_1 + 0.696X_2$ is obtained, indicating that the variables of Skills Development and Employee Development have a positive coefficient on the variable Work Productivity. The coefficient of the Skills Development variable gives a value of 0.118, indicating that if the Skills Development variable increases with the assumption that other variables remain constant, the Work Productivity variable will increase. The coefficient of the Employee Development variable is 0.696, indicating that if the Employee Development variable increases, the Work Productivity variable will increase. The correlation value, or R value, of 0.624 and the R-square value of 62.4% indicate a strong relationship between skills development and employee development and work productivity. The F-test also yields a value of $47.327 > 2.770$. This indicates that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. Therefore, it can be concluded that skills development and employee development influence work productivity

Keywords: Skills Development, Employee Development, Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan keterampilan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 60 responden yang diambil dari seluruh karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana & berganda, uji koefisien korelasi secara parsial & simultan, uji koefisien determinasi secara parsial & simultan, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 9,149 + 0,118X_1 + 0,696X_2$, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan keterampilan dan Pengembangan karyawan memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel Produktivitas kerja. Koefisien variabel Pengembangan keterampilan memberikan nilai sebesar 0,118, menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan keterampilan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Produktivitas kerja akan meningkat. Koefisien variabel Pengembangan karyawan memberikan nilai sebesar 0,696, menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan karyawan meningkat maka variabel Produktivitas kerja akan meningkat. Dan nilai korelasi atau nilai R sebesar 0,624 dan nilai R square sebesar 62,4% menunjukkan hubungan yang kuat antara pengembangan keterampilan dan pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja. Hasil uji F juga menghasilkan nilai sebesar $47,327 > 2,770$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengembangan keterampilan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kata kunci: Pengembangan Keterampilan, Pengembangan Karyawan, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pengembangan karyawan melalui berbagai kegiatan seperti pembinaan, rotasi jabatan, serta coaching juga telah diimplementasikan oleh perusahaan. Data menunjukkan tren penurunan partisipasi karyawan dalam program ini. Tahun 2022, realisasi pengembangan karyawan tercatat sebesar 45 orang (90%) dari target 50, menurun menjadi 42 orang (84%) di tahun 2023, dan 41 orang (82%) pada 2024. Penurunan ini berpotensi memengaruhi semangat kerja serta kualitas output yang dihasilkan.

Kondisi ini turut berdampak pada capaian produktivitas kerja. Target penyelesaian pekerjaan pada tahun 2022 adalah 500 tugas, namun hanya 460 yang terealisasi (92%). Pada 2023, dari target 520, realisasi hanya 470 tugas (90%), sedangkan di 2024, realisasi turun menjadi 440 dari target 530 (83%). Ketidaksesuaian target dengan realisasi ini mengindikasikan perlunya penguatan strategi dalam mengembangkan keterampilan serta kapasitas karyawan agar performa kerja meningkat.

Berikut di bawah ini adalah data capaian produktivitas kerja karyawan yang diambil dari data internal di Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia tahun 2024:

Tabel 1.1
Data Capaian Produktivitas Kerja Karyawan Stasiun
Gambir PT Kereta Api Indonesia

Tahun	Target Penyelesaian Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan Terealisasi	Tingkat Pencapaian	Keterangan
2022	500 Tugas	460 Tugas	92%	Sangat Baik
2023	520 Tugas	470 Tugas	90%	Sangat Baik
2024	530 Tugas	440 Tugas	83%	Baik

Sumber: Stasiun Gambir PTKereta Api Indonesia

Dari data diatas, terlihat bahwa tingkat pencapaian target penyelesaian pekerjaan mengalami sedikit penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, realisasi tugas yang diselesaikan mencapai 92% dari target, menurun menjadi 90% pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 83% di tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya potensi hambatan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan meskipun target perusahaan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Tabel 1.2
Data Program Pengembangan Keterampilan Karyawan Stasiun
Gambir PT Kereta Api Indonesia

Tahun	Jumlah Pelatihan Dilaksanakan	Target Peserta	Realisasi Kehadiran	Persentase Kehadiran	Keterangan
2022	5 Kali	50 Orang	42 Orang	84%	Baik
2023	6 Kali	50 Orang	39 Orang	78%	Kurang Baik
2024	7 Kali	50 Orang	40 Orang	80%	Baik

Sumber: Data observasi peneliti 2024

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program pengembangan keterampilan karyawan di Stasiun Gambir PTKereta Api Indonesia selama periode 2022 hingga 2024 belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Pada

tahun 2022 tingkat kehadiran pelatihan tercatat sebesar 84%, masuk dalam kategori “Baik”. Namun, pada 2023 mengalami penurunan ke 78% yang dikategorikan sebagai “Kurang Baik”, meskipun frekuensi pelatihan meningkat. Di tahun 2024, tingkat kehadiran kembali naik ke angka 80%, sehingga masuk dalam kategori “Baik”. Kondisi ini menunjukkan adanya fluktuasi partisipasi karyawan dalam program pengembangan keterampilan yang perlu menjadi perhatian manajemen perusahaan.

Tabel 1.3
Data Program Pengembangan Karyawan

No.	Jenis Program Pengembangan Karyawan	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Pelatihan Teknis Operasional (<i>On the Job Training</i>)	Ada	Ada	Ada
2	Rotasi Jabatan Internal	Tidak	Tidak	Tidak
3	Pemberian <i>Coaching</i> oleh Atasan Langsung	Ada	Ada	Ada
4	Program Sertifikasi Kompetensi Kerja	Tidak	Tidak	Tidak
5	Seminar atau <i>Workshop</i> Pengembangan Softskill	Ada	Tidak	Ada
6	Program Magang Antar Divisi	Tidak	Tidak	Tidak
7	Program Pengembangan Karir Berbasis Penilaian Kinerja (KPI)	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data Hasil Observasi Peneliti di Stasiun Gambir PTKereta Api Indonesia

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa program pengembangan karyawan yang paling konsisten diterapkan selama tiga tahun berturut-turut adalah pelatihan teknis, coaching oleh atasan langsung, serta pengembangan karir berbasis KPI. Sebaliknya, program seperti rotasi jabatan, sertifikasi kompetensi, dan magang antar divisi belum dilaksanakan, menunjukkan adanya potensi pengembangan dalam aspek ini di masa depan. Seminar softskill sempat tidak diadakan pada tahun 2023, namun diadakan kembali di tahun 2024

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Keterampilan

Menurut Sutrisno (2020 : 68) “Pengembangan Keterampilan menyatakan bahwa suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis, interpersonal, maupun konseptual karyawan guna menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis”.

Pengembangan Karyawan

Menurut Sutrisno (2020 : 57) “Pengembangan Karyawan merupakan suatu kegiatan terencana dan berkesinambungan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan kerja pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, guna memenuhi tuntutan pekerjaan di masa depan”. Menurut Kasmir (2023 : 140) “Pengembangan Karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan”.

Produktivitas Kerja

Menurut Scherherman dalam Busro (2022 : 365) “Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia”. Menurut Wahyudi,dkk (2021 : 384) “Produktivitas Kerja merujuk pada aspek keberartian diri kita. Sejauh mana kita dapat berarti bagi

perusahaan, apakah kita berguna, apakah kita mampu meningkatkan penjualan, dan sebagainya

Produktivitas karyawan

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019 : 16) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjabarkan dan mendeskripsikan data yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan variable bebas dan terikat.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian dengan pendekatan asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS Versi 23 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

1. Dari tabel, didapatkan hasil uji validitas pada variabel Pengembangan Keterampilan. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Pengembangan Keterampilan dinyatakan valid.
2. Dari tabel, didapatkan hasil uji validitas pada variabel pengembangan karyawan. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Pengembangan Karyawan dinyatakan valid.
3. Dari tabel, didapatkan hasil uji validitas pada variabel Produktivitas Kerja. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbatch Alpha	r Nilai Kritis	Keterangan
----	----------	------------------	----------------	------------

1	Pengembangan Keterampilan	0,975	0,600	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan	0,899	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,782	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 23

Dari tabel diatas, bisa disimpulkan uji reliabilitas pada penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dibandingkan 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12701763
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov*, didapatkan nilai *asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, sehingga bisa disimpulkan data pada penelitian ini normal karena nilai signifikansi diatas 0,05

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

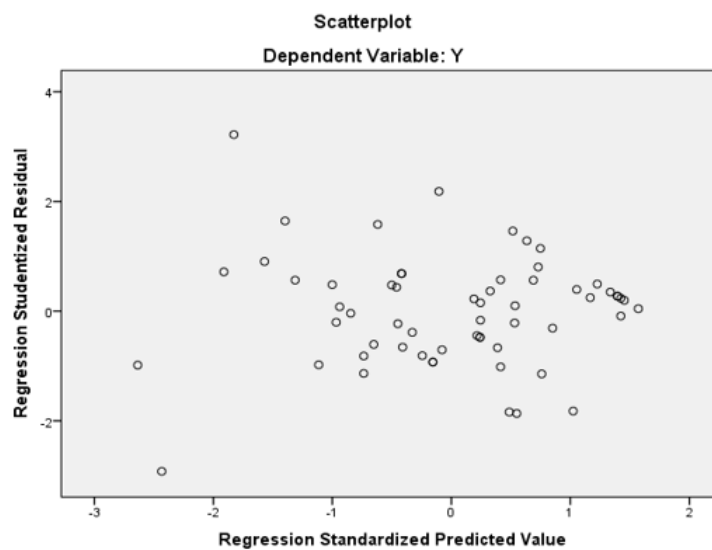
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.940	1.064
	X2	.940	1.064

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance $0,940 > 0,01$ dan nilai VIF $1,064 < 10$

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS Versi 23

Gambar 4.2
Scatter Plot

Pada gambar diatas titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Uji Regresi Berganda Variabel X1 & X2 Terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.149	3.979		2.300	.025
	X1	.118	.046	.214	2.555	.013
	X2	.696	.072	.815	9.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 23

Dari hasil pengujian regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,149 + 0,118X1 + 0,696X2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Nilai konstanta berada di angka 9,149 diartikan jika variabel Pengembangan Keterampilan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) tidak ada perubahan maka Produktivitas Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,149 *point*
2. Nilai regresi Pengembangan Keterampilan (X1) 0,118 diartikan apabila nilai motivasi (X1) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,118 *point*

3. Nilai regresi Pengembangan Karyawan (X2) 0,696 diartikan apabila nilai Pengembangan Karyawan (X2) ditingkatkan 1 (satuan) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,696 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pengembangan Keterampilan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	3.181

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 23

Dari perhitungan uji koefisien korelasi secara simultan diatas didapatkan hasil pengujian 0,790, angka tersebut berada di rentang 0,600-0,799 dan bisa diartikan hubungan variabel Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pengembangan Keterampilan (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.611	3.181

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 23

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,624 dan dinyatakan presentase pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja adalah 62,4% sedangkan 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.149	3.979		2.300	.025
X1	.118	.046	.214	2.555	.013
X2	.696	.072	.815	9.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 23

1. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 2,555 dan nilai signifikansinya adalah 0,013. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, karena nilai t hitung (2,555) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05
2. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t 9,727 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, karena nilai t hitung (9,727) > t tabel (2,002) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Tabel 4.26
Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958.017	2	479.009	47.327	.000 ^b
	Residual	576.916	57	10.121		
	Total	1534.933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung 47,327 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, karena nilai F hitung (47,327) > F tabel (2,770) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penjelasan yang ada pada bab I-IV, dan juga pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS versi 23. Maka peneliti menyimpulkan beberapa point, yaitu sebagai berikut

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja di Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 43,214 + 0,008X1$, artinya jika Pengembangan Keterampilan

ditambahkan satu satuan maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,008. Hasil uji t sebesar 2,555 dengan signifikansi 0,013 menunjukkan hal tersebut

2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 15,910 + 0,651X_2$, artinya jika Pengembangan Keterampilan ditambahkan satu satuan maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,651. Hasil uji t sebesar 9,727 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut
3. Berdasarkan uji regresi yang ditemukan secara simultan antara pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja adalah $Y = 9,149 + 0,118X_1 + 0,696X_2$. Hal ini berarti jika variabel Pengembangan Keterampilan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,118. Jika variabel Pengembangan Karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,696. Dengan demikian, Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Stasiun Gambir PT Kereta Api Indonesia. Hasil uji F hitung sebesar 50,37 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut.

DAFTAR REFERENSI

Jurnal:

- Ayu, L. P., & Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 09 (01). 302-528.
- Ferdiansyah, R. & Mogi, A. (2025). Pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Marketing Pada PTBank Mandiri Persero TBK (Area Depok Jawa Barat). *Jurnal Intelek Insan Cendekia*. Vol.02 (02).
- Kosdianti, L. & Sumardi, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan PTSatria Piranti Perkasa Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*. Vol.01, (01).
- Kristianto, dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, Vol.02 (02).
- Nurhayati & Yani, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Kompetitif*. Vol. 06 (01). 2622-0237.
- Sumantika, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edusociata, Jurnal Pendidikan Sosiologi*. Vol. 04 (01).
- Supendy, R, & Harsum. (2018). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PTPOS Indonesia (Persero) Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*. Vol.07 (02). 24-35.
- Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengembangan Keterampilan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Tadbir*. Vol.03 (01).

Wahyudi, A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja CV. Cahaya Agency. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*. Vol.02, (2).

Buku:

- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A . P . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Surabaya : Global Aksara Pers.
- Simanjuntak. (2022). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LP Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. (2016). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran & Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Pengembangan keterampilan*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wahyudi, dkk. (2021). *Buku Kajian MSDM*. Pamulang: Unpam Press.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada