

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS DI PT PLN PUSAT PEMELIHARAAN LISTRIK UNIT
PELAKSANA PRODUKSI DAN WORKSHOP III BANDUNG**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND TRAINING IN INCREASING
PRODUCTIVITY AT PT PLN PRODUCTION IMPLEMENTATION UNIT
ELECTRICAL MAINTENANCE CENTRE AND WORKSHOP III BANDUNG***

Indriani Indah Rizki¹ ; Dr. Muhammad Yahya Arwiyahyah, S.H., MH²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹indriindah@students.telkomuniversity.ac.id ; ²yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam menghadapi kondisi lingkungan yang tidak pasti, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas, pelayanan, kecepatan, dan efisiensi biaya dalam produk atau jasa yang diberikan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas dengan melakukan pengelolaan pada sumber daya manusia melalui disiplin kerja dan pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan dalam meningkatkan Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung. Metode Penelitian yang digunakan metode kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan jenis sampling jenuh yakni 34 responden dan teknik analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis ditunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas sebesar 23,3%, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas sebesar 43,1%. Kemudian Variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas sebesar 66,4%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Disiplin kerja, Pelatihan, dan Produktivitas

Abstract

In facing uncertain environmental conditions, companies are required to improve the quality, service, speed, and cost-efficiency of the products or services provided. To face these challenges, companies need to increase productivity by managing human resources through work discipline and training.

This study aims to determine the effect of work discipline and training in increasing productivity at PT PLN Production Implementation Unit Electrical Maintenance Center and Workshop III Bandung. The research method used quantitative methods, the type of research used is descriptive and causal research. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling type, namely 34 respondents, and the data analysis technique used was descriptive analysis and multiple linear regression.

Based on the results of the analysis, it is shown that the work discipline variable has a significant effect on productivity by 23.3%, and training has a significant effect on productivity by 43.1%. Then the work discipline and training variables have a significant effect on productivity by 66.4%. So that it can be concluded that the Work Discipline and Training variables have a significant influence on Productivity at PT PLN Production Implementation Unit Electrical Maintenance Center and Workshop III Bandung, either simultaneously or partially.

Keywords: Work Discipline, Training, and Productivity

1. Pendahuluan

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung merupakan BUMN yang bergerak di bidang design dan reverse engineering peralatan ketenagalistrikan yang menjadi wujud nyata PLN Pusat Pemeliharaan Listrik dalam mendukung keandalan peralatan ketenagalistrikan yang dimiliki oleh PT PLN (Persero). Agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan induk, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:9) bahwa sumber daya manusia menjadi asset utama yang berharga sehingga perlu dikelola dengan baik. Simamora dalam Sunyoto (2015:8) juga menambahkan jika diperlukan serangkaian kegiatan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi, dengan kata lain tingkat produktivitas organisasi pun akan meningkat.

Produktivitas ialah kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang dipakai guna meningkatkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perusahaan (Hartatik dalam Akbar, 2015). Simamora dalam Ulinuha (2016) menjelaskan bahwa produktivitas ialah kemampuan dalam mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasana yang tersedia. Menurut Simamora dalam Islami (2019) mengungkapkan bahwa produktivitas dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diberikan oleh karyawan dengan standar yang dibuat oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah standar hasil yang berhubungan dengan mutu atau kualitas dari produk yang dihasilkan. Ketepatan waktu merupakan tingkat dimana aktivitas pekerjaan mampu selesai sebelum waktu yang ditetapkan. Dari data yang peneliti dapat, di tahun 2017 pegawai dibebankan sebanyak 45 tugas, tahun 2018 sebanyak 45 tugas, dan tahun 2019 sebanyak 60 tugas. Tugas maupun pekerjaan yang dibebankan ialah pekerjaan pembuatan peralatan ketenagalistrikan. Dari data tersebut, dapat diketahui seberapa tepat waktu tugas dapat diselesaikan dan bagaimana kualitas produk yang dihasilkan. Dalam aspek ketepatan waktu, tahun 2017 persentase ketepatan waktu penyelesaian tugas sebesar 100%, di tahun 2018 sebesar 95,5%, dan tahun 2019 sebesar 96,7%. Dapat dilihat bahwa dari segi ketepatan waktu, persentase yang di dapat mengalami fluktuatif. Sedangkan dari aspek kualitas kerja, tidak ada satupun pekerjaan yang memiliki kualitas rendah. Artinya, karyawan tetap memperhatikan mutu dari produk yang dihasilkan. Maka dapat diketahui besaran persentase produktivitas yang dicapai. Berikut merupakan tabel mengenai persentase produktivitas:

Tabel 1 Persentase Produktivitas

Tahun	Jumlah produk	Jumlah Karyawan	Produktivitas yang Dicapai	Target Produktivitas
2017	1664	22	75.5%	100%
2018	1364	20	68.2%	100%
2019	3280	23	142.6%	100%

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa hanya di tahun 2019 perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan sementara di tahun 2017 dan 2018 perusahaan belum mencapai target produktivitas. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan aspek produktivitas agar kedepannya diharapkan perusahaan mampu mencapai produktivitas yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan ialah disiplin kerja. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan kemauan pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di sekitarnya baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Namun pada saat observasi, peneliti menemukan bahwa hal yang dominan dari disiplin kerja karyawan ialah tingkat kehadiran. Dimana, masih saja ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja. Alasan keterlambatan ini biasanya dikarenakan jalanan yang padat, mengantar anak sekolah lebih dulu atau yang lainnya. Untuk mendukung observasi yang ditemukan, di dapat data mengenai rekapitulasi daftar hadir dari tahun 2017 hingga 2019, dimana hasilnya menunjukkan bahwa persentase pegawai masuk kerja tepat waktu di tahun 2017 ialah sebesar 88,5%, di tahun 2018 yakni sebesar 76,3%, dan di tahun 2019 yakni sebesar 68,8%. Maka data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan persentase pegawai yang masuk kerja tepat waktu.

Tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, produktivitas pun dapat dipengaruhi oleh pelatihan (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2017:103). Sumardjo dan Priansa (2018:117) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana yang sistematis yang dilakukan agar terjadi peningkatan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang. Hal ini juga yang dilakukan oleh perusahaan, dimana karyawan dapat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan disesuaikan dengan kebutuhannya dalam menunjang pekerjaan. Dilihat dari data yang didapat oleh peneliti, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di tahun 2018 sebanyak 20 orang dan di tahun 2019 sebanyak 17 orang. Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Sehingga tingkat produktivitas tidak dapat tercapai apabila perusahaan tidak mampu mengelola kedisiplinan karyawan serta mengembangkan kemampuan karyawan melalui pelatihan. Melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015:4) manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia, maka akan terjadi peningkatan efektivitas organisasi, dengan kata lain produktivitas organisasi akan meningkat (Simamora dalam Sunyoto, 2015:8).

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Karyawan yang menerapkan disiplin dalam bekerja maka akan membantu tercapainya tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.

2.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Dharma dalam Okana (2017) dimensi dari disiplin ini terdiri dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan karyawan terhadap peraturan, serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas. Dari beberapa dimensi yang sudah dijelaskan oleh Dharma, dimensi yang dipilih dalam penelitian ini adalah kehadiran karyawan setiap hari dan ketepatan jam kerja. Dalam hal ini, kehadiran karyawan setiap hari dan ketepatan jam kerja menjadi unsur yang sesuai dan mendominasi perusahaan yang diteliti.

2.4 Pelatihan

Sumardjo dan Priansa (2018:117) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan upaya terencana yang sistematis yang dilakukan agar terjadi peningkatan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang. Sastrohadiwiryo (2019:242) menyatakan bahwa dengan diadakannya pendidikan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

2.5 Dimensi Pelatihan

Menurut Mangkunegara dalam Priansa (2017:209) dimensi pelatihan terdiri dari:

1. Tujuan dan sasaran yang harus jelas dan dapat diukur
Tujuan diadakan pendidikan dan pelatihan harus jelas agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien
2. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
Pelatih yang ditunjuk perlu dilihat apakah ia profesional dalam bidangnya atau tidak.
3. Materi disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai
Materi yang akan disampaikan perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
4. Metode disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
Metode dalam penyampaian materi pun disesuaikan dengan kemampuan pegawai karena kemampuan seseorang dalam menangkan materi akan berbeda-beda.
5. Peserta memenuhi persyaratan yang ada
Peserta yang mengikuti kegiatan perlu memenuhi syarat yang ditentukan. Hal ini dilakukan untuk menghindari pemborosan biaya untuk menyelenggarakan kegiatan, karena jika peserta yang mengikuti tidak memenuhi syarat yang ada, maka pelatihan yang di ikuti tidak akan membuahkan hasil.

2.6 Produktivitas

Simamora dalam Ulinnuha (2016) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan dalam mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia sehingga memperoleh hasil yang optimal.

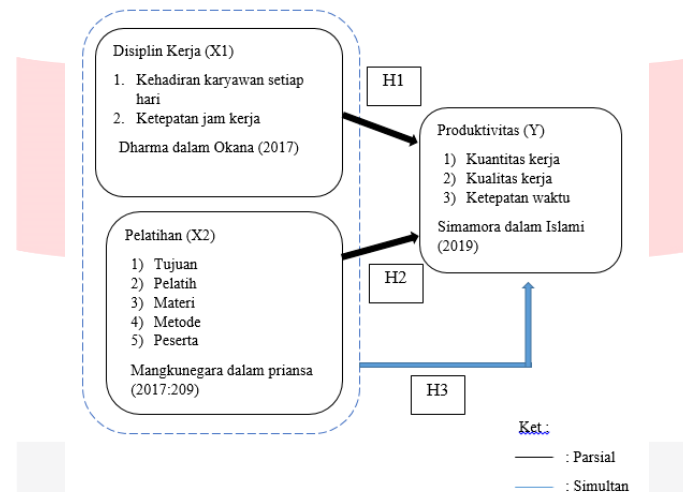
2.7 Dimensi Produktivitas

Simamora dalam Islami (2019) menyebutkan bahwa dimensi produktivitas terdiri dari :

1. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diberikan oleh karyawan dengan standar yang dibuat oleh perusahaan.
2. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah standar hasil yang berhubungan dengan mutu atau kualitas dari produk yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat dimana aktivitas pekerjaan mampu selesai sebelum waktu yang ditetapkan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan gambar mengenai Kerangka Pemikiran:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan kausal, dan pengambilan sampel yang digunakan ialah non probability sampling dengan jenis sampling jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Disiplin Kerja (X_1) termasuk ke dalam kategori Sangat Baik dengan nilai persentase sebesar 84,19%. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu masuk kerja tepat waktu.

Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pelatihan (X_2) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 82,81%. Hal ini menunjukkan bahwa PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung sudah menunjuk pelatih yang dapat menguasai materi ketika diselenggarakannya pelatihan.

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Produktivitas (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 81,86%. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang baik.

6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian ialah:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas.

TABEL 2 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.195	.618		-.316	.754
	Disiplin Kerja	.388	.146	.344	2.653	.012
	Pelatihan	.609	.140	.562	4.343	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2020

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2,653) $>$ t_{tabel} (2,040) dan tingkat signifikansi 0,012 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas (Y).
2. Variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (4,343) $>$ t_{tabel} (2,040) dan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas (Y).

6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

TABEL 3 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.351	2	4.675	30.685	.000 ^b
	Residual	4.724	31	.152		
	Total	14.074	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti, 2020

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 30,685 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ (30,685 $>$ 3,30) dan tingkat signifikansinya 0,000 $<$ 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas Disiplin Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung.

6.3 Analisis Hubungan Antara Variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas

Merujuk pada hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,653 $>$ 2,040) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat ketelitian (0,012 $<$ 0,05), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas (Y). Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas sebesar 23,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh Kehadiran Karyawan Setiap Hari dan Ketepatan Jam Kerja di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung.

6.4 Analisis Hubungan Antara Variabel Pelatihan dan Produktivitas

Merujuk pada hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) variabel Pelatihan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} ($4,343 > 2,040$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat ketelitian ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas sebesar 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh Tujuan, Pelatih, Materi, Metode, Peserta dari diselenggarakannya Pelatihan.

6.5 Analisis Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

Merujuk pada hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) variabel bebas yang terdiri atas Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($30,685 > 3,30$) dan nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat ketelitian ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diartikan bahwa dengan membudayakan disiplin kerja dan pelatihan, produktivitas karyawan maupun perusahaan dapat meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R^2) yakni sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kompensasi yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III Bandung yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, peneliti mengharapkan kesimpulan ini mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Berikut merupakan kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Disiplin Kerja (X_1) menurut tanggapan responden secara keseluruhan sudah termasuk ke dalam kategori Sangat Baik yakni sebesar 84,19%. Sementara untuk variabel Pelatihan (X_2) berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik yakni sebesar 82,81%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Produktivitas (Y) menurut tanggapan responden secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik.
3. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji T), variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y) yaitu sebesar 23,3%.
4. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji T), variabel Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y) yaitu sebesar 43,1%.
5. Merujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F), Variabel Bebas yang terdiri atas Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Terikat yakni Produktivitas (Y). Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R^2) yakni sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kompensasi yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka :

- [1] Akbar, N A. 2015. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Pendidikan dan Latihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar. *JOM Unri*. 2(1) 1-18
- [2] Islami, N. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk).
- [3] Okana, R. 2017. Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah Solo)
- [4] Priansa, D., J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan* (1). CV Pustaka Setia
- [5] Sastrohadiwiryo, S., Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Sinambela, L., P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (1). Jakarta : Bumi Aksara

- [7] Sumardjo, M., & Priansa, D., J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1). Bandung:Alfabeta
- [8] Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- [9] Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana
- [10] Ulinuha, M. 2016. Analisis Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Segara Timber di Samarinda. *Journal adbisnis*. **4(2)** 506-520
- [11] Siswadi, Y. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah dan Manajemen Bisnis Jurnal Umsu*. **17(1)** 124-132

