

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERKARYAWAN PADA CV. DONNA MANDIRI CABANG LASIANA KOTA KUPANG**

*The Inluence of Job Training on Employee Productivity on CV. Donna Mandiri Lasiana Branch, Kupang City*

**Angreni R. Djami Hau<sup>1,a)</sup> , Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup> , Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup> , Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>**  
*<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden :** <sup>a)</sup>enyrosiani02@gmail.com, <sup>b)</sup>tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup>debryana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup>niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan kerja dan produktifitas kerja pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang berdasarkan persepsi karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yakni sebanyak 55 orang Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi.. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t . Hasil Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berada pada kriteria penilaian sangat baik dan variabel produktifitas kerja berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. Namun hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan relatif lemah.

Kata kunci : Pelatihan kerja dan Produktivitas kerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Zahari (2015), bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mengelolanya dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dimana salah satu bentuk kontribusi

nyata dari SDM (karyawan) suatu organisasi atau perusahaan adalah melalui produktivitas kerja secara individu atau tim.

Produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika (Rivai, 2005). Produktifitas kerja yang tinggi dari setiap karyawan akan mendukung tercapainya produktifitas perusahaan yang semakin tinggi yang pada gilirannya menunjang tercapainya tujuan perusahaan berupa peningkatan laba atau profit serta terus berkembang. Demikian pula sebaliknya rendahnya produktifitas kerja akan menghambat perusahaan mencapai tujuan-tujuan tersebut baik jangka pendek maupun jangka panjang..

Tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: sikap kerja dan keterampilan (Sedarmayanti, 2009), pelatihan, mental dan kemampuan fisik (Simanjuntak, 2001). Pelatihan merupakan salah satu faktor kunci di antara beberapa faktor tersebut yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kerja karyawan, (Simamora, 2004). Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Rivai (2004) mengemukakan pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan akan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya

Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan karena pelatihan sangat berpengaruh pada produktivitas dimana pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan. apalagi pada CV. Donna Mandiri sebagai perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak di bidang industri pembuatan rambut palsu yang menuntut keahlian dan skill yang tinggi karena sebagian besar pekerjaan dalam proses produksi dilakukan secara manual. Disini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kompetensi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan berarti laba perusahaan akan meningkat. Dengan pelatihan akan menjamin tersedianya karyawan-karyawan yang mempunyai keahlian,

terlatih dan terdidik. Karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif. Pelatihan diperlukan secara sistematis demi mencapai pekerjaan yang baik.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan secara individu pada CV. Donna Mandiri belum optimal baik dari segi jumlah maupun kualitas yang diukur melalui kemampuan individu yang belum optimal di bidangnya, tingkat usaha yang dicurahkan kerja karyawan juga belum optimal, pengetahuan yang belum sesuai dengan bidangnya, keterampilan yang belum sesuai standar yang diharapkan dan minimnya pengetahuan terhadap sapek tertentu dalam pembuatan rambut palsu, sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pengiriman produk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mentor yang bernama Adimin pada tanggal 26 september 2021 diperoleh informasi bahwa para karyawan yang baru direkrut tidak melakukan pelatihan yang memadai, pelatihan yang dimaksud seperti belajar *kneting*, memegang rambut palsu, cara mengikat rambut palsu, dan mengatur jarak untuk menjahit rambut palsu. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang sulit dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan karyawan sering mengalami stres karena kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga produk yang dikirim ke kantor pusat terkadang mengalami keterlambatan dikarenakan barang masih dalam tahap pengerjaan.

Berdasarkan uraian di atas tentu saja kebutuhan pelatihan sangat dibutuhkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan agar dapat eksis ditengah persaingan yang begitu ketat. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang**”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu, (Blecher ,1987).

Menurut Sinungan (2008) mengemukakan bahwa kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal, teknologi manajemen informasi energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total, (Triton, 2010). Sedangkan menurut Rivai (2013) produktivitas kerja ialah hasil kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu dengan melibatkan perbandingan antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan pencapaian maksimal agar dapat mengetahui kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi

### **Pelatihan Kerja**

Program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, (Simamora,2004).

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2015).

Indikator-indikator untuk pengukuran pelatihan kerja merujuk pada pendapat Triton (2005) sebagai berikut: a) tujuan, b) sasaran, c) pelatih, d) materi, dan e) metode.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono, 2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat memengaruhi dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel independen (variabel bebas/yang memengaruhi) dan 1 variabel dependen (variabel terikat/variabel dipengaruhi).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 55 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

## **ANALISIS PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan.**

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi dari masing-masing variabel dari perspektif responden karyawan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator, dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, buruk, dan sangat buruk,, serta sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah

Variabel pelatihan kerja terdiri atas 5 indikator dan 15 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagai mana tampak pada Tabel 1. Dimana berdasarkan tampilan tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5) dan setuju (4) sehingga rata-rata capaian semua item, indikator, dan variabel pelatihan kerja berada



**Gambar 1** Garis Kontinum variabel pelatihan kerja ( X )

Variabel produktivitas kerja terdiri atas 6 indikator yang dijabarkan ke dalam 18 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut:

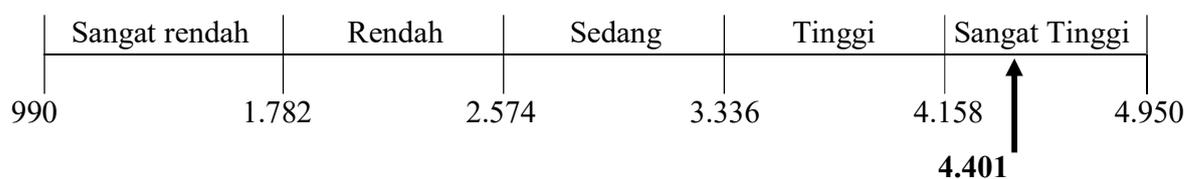
**Tabel 2.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Item pertanyaan / Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Capaian (Σfxs)	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Item 1	37	17	1	0	0	253	Sangat Tinggi
Item 2	35	19	1	0	0	251	Sangat Tinggi
Item 3	32	22	1	0	0	248	Sangat Tinggi
Kemampuan kerja						752	Sangat Tinggi
Item 4	35	20	0	0	0	255	Sangat Tinggi
Item 5	36	19	0	0	0	256	Sangat Tinggi
Item 6	30	23	2	0	0	256	Sangat Tinggi
Meningkatkan hasil yang dicapai						767	Sangat Tinggi
Item 7	32	21	2	0	0	244	Sangat Tinggi
Item 8	36	17	2	0	0	248	Sangat Tinggi
Item 9	37	17	1	0	0	253	Sangat Tinggi
Semangat kerja						745	Sangat Tinggi
Item 10	39	13	3	0	0	247	Sangat Tinggi
Item 11	36	16	3	0	0	244	Sangat Tinggi
Item 12	38	14	3	0	0	246	Sangat Tinggi
Pengembangan diri						737	Sangat Tinggi
Item 13	35	15	5	0	0	235	Sangat Tinggi
Item 14	34	16	5	0	0	234	Sangat Tinggi
Item 15	33	16	6	0	0	229	Tinggi
Mutu						698	Sangat Tinggi
Item 16	33	16	6	0	0	229	Tinggi
Item 17	35	15	5	0	0	235	Sangat Tinggi
Item 18	34	17	4	0	0	238	Sangat Tinggi
Efisiensi						702	Sangat Tinggi
Variabel Peroduktifitas Kerja (Y)						4.401	Sangat tinggi

Berdasarkan tampilan tabel 2 di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5) dan setuju (4) dan sedikit jawaban netral (3) sehingga rata-rata capaian semua item dan indikator berada pada kriteria penilaian sangat tinggi dan tinggi. Sedangkan rata-rata capaian variabel produktivitas kerja berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Capaian tersebut menegaskan bahwa di mata para karyawan CV Dona Mandiri

produktivitas kerja individual mereka sudah sangat memadai dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif tersebut jika di gambar dalam garis kontinum akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 2.** Garis Kontinum variabel produktivitas kerja ( Y )

### Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja digunakan model regresi linearsederhana. Adapun hasil analisis menggunakan bantuan SPSS versi 25 tampak pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.532	9.825		2.599	.012
	Pelatihan Kerja	.820	.141	.624	5.817	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diadaptasi persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 25,532 + 0,820 X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 25,532 memiliki makna, jika pelatihan kerja bernilai 0 atau tanpa pelatihan kerja maka nilai variabel Produktivitas kerja adalah sebesar 25,532 poin
- Koefisien regresi (b) dari variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,820 artinya bahwa jika Pelatihan Kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka Produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,820 poin. Nilai koefisien

regresi dari variabel pelatihan kerja bertanda positif menegaskan bahwa arah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja positif atau linear.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis Statistik:

Ho: Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang

Ha: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang.

2) Menentukan  $t_{hitung}$  Dan Signifikansi:

Berdasarkan tampilkan tabel 3 (*output coefficient*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan kerja (X) sebesar 5,817 dengan signifikansi sebesar 0,000

3) Menentukan  $t_{tabel}$ :

Menentukan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - k = 55 - 2 = 53$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,006.

4) Kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha

$t_{hitung}$  (5,817) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006) dan signifikansi (0,000) lebih besar alpha (0,05) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$

6) Kesimpulan:

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$  maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terbukti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang

Diperolehnya hasil pengaruh positif dan signifikan dari variabel produktivitas kerja bermakna apabila pelatihan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan pula produktivitas kerja para karyawan, demikian pula sebaliknya apabila pelatihan kerja tidak dilaksanakan dengan baik dan intensif maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan teoritis yang dikemukakan oleh Simanjuntak (2001) yang menyebut pelatihan sebagai faktor pertama (utama) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sejalan dengan beberapa riset sebelumnya yang dilakukan pendapat yang dikemukakan oleh Rumahlaiselan, dkk (2018), Rahmawati (2021), Gumilar (2018), dan Maghfiroh dan Widiyanto (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

#### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.378	6.05493

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tampilan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,390 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Pelatihan kerja (X) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja (Y) sebesar 39 % dan sisanya 61 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,390 lebih mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel Pelatihan kerja dalam menerangkan Produktivitas kerjan karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang relatif lemah.

Lemahnya kemampuan variabel produktifitas kerja dalam menerangkan variabel produktivitas kerja menegaskan bahwa masih terdapat faktor lain di luar pelatihan kerja yang turut menyumbang terhadap pencapaian produktifitas kerja para karyawan CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang. Secara teoritis faktor lain yang diduga turut memengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain : sikap kerja, tingkat ketrampilan, supervisi/kepemimpinan

(Sedarmayanti, 2009) mental dan kemampuan fisik , serta hubungan antara atasan dan bawahan ( Simanjuntak, 2001) Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh yang kuat dari faktor-faktor tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa a) hasil analisis deskriptif menggunakan metode garis kontinum (rentang skor) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berada pada kategori penilaian sangat baik, demikian pula variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori penilaian sangat tinggi, b) hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang, akan tetapi hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan relatif lemah.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat berikan kepada pihak manajemen CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang untuk mengambil kebijakan yang tepat terkait upaya lebih mengintensifkan program pelatihan kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan (keahlian) guna tetap mempertahankan tingginya produktivitas karyawan yang dicapai selama ini. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat faktor-faktor lain di luar pelatihan kerja yang diduga turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti sikap kerja, keterampilan, kepemimpinan, sikap mental dan kemampuan fisik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikonto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinaka Cipta.
- Blecher.1987. *Tingkat masukan sumberdaya*.Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Gumilar, Gugum. 2018. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 19(1):55– 63. doi: 10.30596/jimb.v19i1.1804.
- Hamalik Oemar. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maghfiroh dan Widiyanto. (2020). *Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–12.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

- .Rahmawati, D 2021, 'Hubungan Pendapatan Keluarga Pengetahuan Ibu Dengan Kejadian Stunting', Indonesian Journal of Midwifery (IJM), vol. 4, no. 1, pp. 27–32.
- .Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, H., 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payman, 2016, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta FE UI
- Sinungan, Muchdarsah. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Triton, P.B. 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Triton, P.B. 2010. Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Zahari, M. 2015, Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, Jurnal EKSIS, Vol. 6, No. 1, Mei 201.