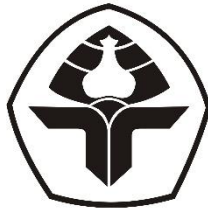


**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BLIP
INTEGRATOR PROVIDER – DENPASAR BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
Ida Ayu Alqomah
NIM 2015713011**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BLIP
INTEGRATOR PROVIDER – DENPASAR BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
Ida Ayu Alqomah
NIM 2015713011**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ida Ayu Alqomah

NIM : 2015713011

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/ Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BLiP Integrator Provider- Denpasar Bali”

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Ida Ayu Alqomah

NIM 2015713011




Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BLIP
INTEGRATOR PROVIDER – DENPASAR BALI**

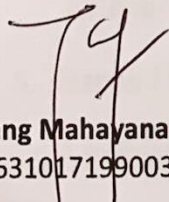
Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

IDA AYU ALQOMAH
NIM 2015713011

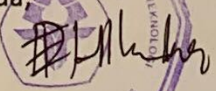
Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Komang Mahayana Putra, SE.,M.M NIP. 196310171990031003	
Dosen Penguji 1, Ni Wayan Sumetri, SE.,M.Agb NIP. 196403121990032003	
Dosen Penguji 2, Ida Bagus Gede Dananjaya, SE., MM NIP. 0009049305	

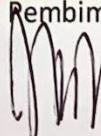
Dosen Pembimbing 1,


(I Komang Mahayana Putra, SE.,M.M)
NIP. 196310171990031003

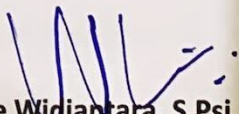
Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,


(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,Ph.d)
NIP. 196409291990032003

Dosen Pembimbing 2,


(Ida Bagus Sanjaya, SE,MM)
NIP. 196307301989031002

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


(I Made Widianjara, S.Psi.,M.Si)
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunian-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BLiP Integrator *Provider* – Denpasar Bali”

Berbagai pelajaran dan pemahaman yang diterima penulis selama kegiatan penyusunan Tugas Akhir ini, selain itu beragam kendala juga dihadapi penulis dalam proses penyelesaian Tugas Akhir. Ungkapan terima kasih penulis ucapkan kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan, arahan, maupun dukungan kepada penulis selama kegiatan penyusunan Tugas Akhir.

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak I Made Widianara, S.Psi.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak I Komang Mahayana Putra, SE.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I
5. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE,MM., selaku Dosen Pembimbing II

6. Bapak I Gusti Ngurah Adi Wiyusa, selaku Manager HRGA & Legal PT BLiP Integrator *Provider* – Denpasar Bali.
7. Ibu Adinda Nur Azizah, selaku Koordinator HRD PT BLiP Integrator *Provider* – Denpasar Bali.
8. Seluruh *staff* di PT BLiP Integrator *Provider* – Denpasar Bali yang telah membantu dalam kegiatan penyusunan Tugas Akhir.
9. Kepada orang tua dan keluarga yang sudah memberikan dukungan secara moral dan materiil.
10. Kepada seluruh *staff* administrasi, dosen, dan teman-teman yang sudah membantu dan memberikan dukungan.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis berharap Tugas Akhir ini dapat berguna bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik serta saran dari semua pihak untuk perbaikan ke arah yang lebih baik kedepannya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung selama menjalankan Tugas Akhir. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jimbaran, 25 Agustus 2023

Ida Ayu Alqomah

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT BLiP Integrator *Provider* dengan tujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Studi ini dilakukan dalam rentang waktu Mei hingga Juli 2023, dengan melibatkan 35 responden sebagai sampel penelitian. Variabel bebas yang diteliti adalah pelatihan kerja (X), sementara variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan kerja dan produktivitas karyawan. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa sekitar 76,1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja. Sisanya, sebesar 23,9%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar PT BLiP Integrator *Provider* terus melanjutkan dan meningkatkan program pelatihan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka secara berkelanjutan.

Kata kunci: sumber daya manusia, pelatihan kerja, produktivitas kerja

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	i
PRAKATA	iii
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	7
1. Lokasi Penelitian.....	7
2. Objek Penelitian.....	7
3. Populasi dan Sampel Penelitian	8
4. Data Penelitian	9
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	17
6. Definisi Operasional Variabel	18
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	19
8. Teknik Analisis Data	20
BAB II	24
LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	24
A. Landasan Teori.....	24
B. Kerangka Konsep dan Hipotesis	45
BAB III	53
KEADAAN UMUM PERUSAHAAN	53

A.	Sejarah Perusahaan.....	53
B.	Bidang Usaha.....	55
C.	Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	57
D.	Kebijakan Perusahaan	68
	BAB IV.....	73
	HASIL DAN PEMBAHASAN	73
A.	Hasil Analisis Data.....	73
	1. Karakteristik Responden.....	73
	2. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
	3. Analisis Data.....	79
B.	Pembahasan	87
	BAB V.....	92
	SIMPULAN DAN SARAN.....	92
A.	Simpulan	92
B.	Saran	94
	DAFTAR PUSTAKA	97
	LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Definisi Operasional Variabel.....	18
Tabel 1. 2 Tabel Interval Koefisien	21
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan Kerja	78
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja	78
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4. 5 Hasil Uji Homogenitas	81
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linieritas	81
Tabel 4. 7 Uji Korelasi	82
Tabel 4. 8 Hasil Uji T	84
Tabel 4. 9 Hasil Uji F	85
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rumus Korelasi Product Moment.....	20
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep.....	47
Gambar 2. 2 Rumus Uji T	49
Gambar 2. 3 Kurva Pengujian Uji T.....	51
Gambar 2. 4 Rumus Uji F	51
Gambar 2. 5 Kurva Pengujian Uji F	52
Gambar 3. 1 Logo PT BLiP Integrator Provider.....	53
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT BLiP Integrator Provider	57
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin.....	74
Gambar 4. 2 Masa Kerja.....	74
Gambar 4. 3 Tingkat Pendidikan.....	75
Gambar 4. 4 Divisi Kerja	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Lampiran 3 Tabel Uji Validitas

Lampiran 4 Surat Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Lampiran 5 Surat Keterangan Penyelesaian Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek perusahaan yang memiliki biaya tinggi dibandingkan dengan komponen lainnya, karena SDM menjadi penggerak utama dalam organisasi perusahaan. Perusahaan tidak dapat menjadi produktif tanpa adanya SDM. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan yang tepat. Salah satu cara pengelolaan SDM adalah melalui program pelatihan bagi karyawan. Program pelatihan dianggap memberikan manfaat yang signifikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Melalui pelatihan, pengetahuan dan wawasan karyawan dapat ditingkatkan.

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu aset yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dengan tepat dan benar, namun sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi beban.

Salah satu langkah yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan daya saing adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, meningkatkan produktivitas kerja tidaklah mudah. Para pimpinan perusahaan sering menghadapi berbagai kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang memerlukan pendekatan khusus untuk melibatkan karyawan perusahaan dalam proses peningkatan tersebut. Dalam konteks ini, produktivitas kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan peran dan kontribusi sumber daya manusia. Produktivitas adalah parameter untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan kualitas dan jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dianggap produktif apabila mereka mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menghasilkan produk.

Sumbangan terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah melalui kemampuan profesional dan tingkat disiplin yang tinggi dari sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor lain dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, seperti memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana individu mengembangkan keterampilan khusus untuk membantu mencapai

tujuan organisasi. Pelatihan berperan sebagai sarana untuk mengembangkan kapasitas intelektual dan kepribadian seseorang. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat.

Arti penting dari produktivitas kerja terletak pada pandangan hidup dan sikap mental pegawai, dimana mereka selalu berupaya meningkatkan kualitas hidup. Tujuan utama adalah untuk membuat hari ini lebih baik daripada kemarin, serta mengupayakan agar kualitas hidup besok lebih baik dari hari ini. Dalam konteks ini, upaya untuk meningkatkan produktivitas selalu ditingkatkan untuk menjalankan tugas yang diemban secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, pentingnya produktivitas kerja terletak pada perencanaan dan pelaksanaan metode-metode produktif yang efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu serius memperhatikan produktivitas para pegawai guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mereka. Upaya ini bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan melakukan pelatihan sebagai cara untuk membangun sumber daya manusia yang handal dalam

menghadapi tantangan dan persaingan di era globalisasi. Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting, terutama dalam situasi persaingan yang semakin sengit dan berat saat ini. Perusahaan menyadari bahwa pelatihan karyawan adalah hal yang fundamental. Program pelatihan karyawan memiliki dua tujuan utama. Pertama, untuk menutup kesenjangan antara keterampilan dan kemampuan karyawan dengan permintaan pekerjaan. Kedua, program tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Meskipun pelatihan memakan waktu dan biaya yang besar, akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Untuk membuat program pelatihan yang efektif, perlu dilakukan identifikasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Dalam membuat isi program pelatihan, harus memperhatikan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif. Prinsip-prinsip tersebut meliputi partisipatif, relevan, repetitif, pemindahan, dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan.

PT BLiP Integrator *Provider* menyelenggarakan beberapa program pelatihan, Setelah melakukan identifikasi kebutuhan karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan internal dan eksternal dengan tujuan meningkatkan kemampuan para karyawan. Pelatihan tersebut meliputi pelatihan keterampilan, pemahaman terhadap sistem kerja yang baru, serta penanganan masalah di dalam dan di luar

perusahaan. PT BLiP Integrator *Provider* secara rutin menyelenggarakan pelatihan internal, yang diadakan dua kali setiap bulan. Dalam pelatihan ini, pemateri berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar, sesuai dengan kebutuhan materi yang akan disampaikan. Selain itu, perusahaan juga memberikan peluang kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan eksternal. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat mengambil bagian dalam komunitas dan organisasi lain di luar perusahaan, yang memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat.

B. Pokok Masalah

Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, terdapat kesempatan yang sangat baik untuk mengaplikasikan teori-teori terkait sumber daya manusia ke dalam dunia praktis dan menguji efektivitasnya dalam konteks yang sebenarnya. Selain itu, dengan melaksanakan penelitian ini peneliti

dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam merancang metodologi penelitian, menganalisis data, dan mengevaluasi hasil penelitian secara kritis. Hal ini dapat membantu meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme peneliti serta memberikan manfaat bagi pengembangan disiplin ilmu sumber daya manusia secara keseluruhan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai kontribusi ide dan saran yang berguna, penelitian ini diharapkan dapat membantu memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan, sehingga dapat berdampak positif pada perkembangan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, hal ini juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong peningkatan kualitas hidup karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan yang kokoh dan mendalam sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dimasa depan pada bidang yang sama. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk pengembangan pengetahuan dan pemahaman yang lebih lanjut pada bidang tersebut.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BLiP Integrator *Provider* yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang teknologi informasi dan berlokasi di Lucky Square, Jl. Gn. Andakasa, Padangsambian, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali 80118. PT BLiP Integrator *Provider* merupakan perusahaan yang peduli terhadap pengembangan karyawan dan seringkali menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan mereka. Oleh karena itu, PT BLiP Integrator *Provider* dipilih sebagai lokasi penelitian yang tepat untuk mengkaji dampak pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang penulis akan teliti adalah karyawan yang telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT BLiP Integrator *Provider*. Dalam penelitian ini, penulis akan berfokus pada dampak dari pelatihan tersebut terhadap produktivitas karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*. Selain itu, penulis juga akan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dimasa depan.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT BLiP Integrator *Provider* yang bekerja diberbagai departemen dan berlokasi dipusat perusahaan yang berada di Provinsi Bali, yaitu *HRGA&Legal, Finance, Sales and Marketing, Business Development, Operation*, dan Semua Aplikasi Indonesia (SAI). Jumlah total karyawan tetap di PT BLiP Integrator *Provider* berjumlah 35 orang, dengan rincian 4 orang di departemen *HRGA&Legal*, 6 orang di departemen *Finance*, 10 orang di departemen *Sales and Marketing*, 2 orang di departemen Business Development, 8 orang di departemen Operation, dan 5 orang di departemen Semua Aplikasi Indonesia (SAI).

b. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau yang lebih dikenal dengan sampling sensus. Metode ini merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Tujuan dari penggunaan metode ini adalah untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan tetap PT BLiP Integrator *Provider* yang berada di Denpasar Bali.

Dengan menggunakan metode sampling sensus, maka seluruh karyawan tetap di PT BLiP Integrator *Provider* yang berada di Denpasar Bali, yaitu sebanyak 35 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider* di Denpasar Bali secara keseluruhan. Dengan mengambil seluruh populasi, maka hasil dari penelitian ini dapat lebih akurat dan representatif. Namun demikian, pengambilan sampel sebesar 35 responden ini tetap memperhatikan kriteria-kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian ini, seperti karyawan tetap yang telah menjalani pelatihan kerja di perusahaan tersebut.

4. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa angka untuk melakukan analisis dan mengambil kesimpulan yang objektif. Data kuantitatif dapat memberikan gambaran yang jelas tentang frekuensi, distribusi, dan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi atau sampel. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang tepat dan analisis yang cermat, data kuantitatif dapat memberikan informasi yang penting dan bermanfaat untuk berbagai keperluan penelitian ini.

Adapun jenis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Data Diskrit

Penelitian ini menggunakan data diskrit yang berupa jumlah karyawan di PT BLiP Integrator *Provider* sebagai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, penggunaan data diskrit untuk mempelajari jumlah karyawan di PT BLiP Integrator *Provider* sangatlah penting karena dapat memberikan informasi yang relevan mengenai ukuran performa karyawan. Dengan demikian, data diskrit menjadi salah satu jenis data yang penting dalam penelitian diberbagai bidang, seperti bisnis, manajemen, dan sumber daya manusia.

2) Data Kontinum

Pada penelitian ini, digunakan data kontinum yang mengacu pada tingkat produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*. Data ini menunjukkan nilai-nilai produktivitas kerja yang bervariasi secara terus-menerus, dan dapat diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang kontinu. Dengan menggunakan data kontinum, peneliti dapat menghasilkan analisis yang lebih terperinci dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, data kontinum juga memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik yang lebih

canggih, seperti uji regresi dan analisis multivariat, yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian.

3) Data Ordinal

Penelitian ini menggunakan data ordinal yang berupa tingkat kepuasan karyawan terkait pelatihan kerja yang dilakukan PT BLiP Integrator *Provider* sebagai salah satu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, penggunaan data ordinal untuk mempelajari tingkat kepuasan karyawan terkait pelatihan kerja sangatlah penting karena dapat memberikan informasi yang relevan mengenai efektivitas pelatihan dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dengan demikian, data ordinal menjadi salah satu jenis data yang penting dalam penelitian diberbagai bidang, seperti manajemen sumber daya manusia.

4) Data Interval

Pada penelitian ini, digunakan dua jenis data interval, yaitu keberhasilan pegawai dalam mengikuti pelatihan kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*. Data interval memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang lebih canggih, seperti uji hipotesis dan uji signifikansi, yang dapat membantu dalam

menentukan keberhasilan pelatihan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, data interval juga dapat digunakan untuk membandingkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mengikuti pelatihan kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, data interval sangat berguna dalam membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT BLiP Integrator *Provider*.

b. Sumber Data Penelitian

1) Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini adalah langsung secara observasi dan pengumpulan data langsung dari obyek penelitian, yaitu karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kegiatan kerja karyawan di lapangan, mencatat setiap aktivitas yang terjadi. Sementara itu, pengumpulan data langsung dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, atau tes yang langsung dihadapi oleh karyawan. Dengan menggunakan sumber data primer langsung, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan detail tentang kegiatan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Observasi langsung memungkinkan peneliti untuk melihat dengan jelas bagaimana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka, sedangkan pengumpulan data langsung melalui wawancara atau kuesioner dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang persepsi dan sikap karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Namun, sumber data primer langsung juga memiliki beberapa kelemahan, seperti biaya yang lebih tinggi dan kemungkinan adanya bias pada data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk melakukan pengawasan dan validasi data yang dikumpulkan untuk memastikan keakuratannya.

2) Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder sebagai salah satu sumber data penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, wawancara dengan pihak terkait, dan literatur pendukung lainnya. Data yang diberikan oleh perusahaan termasuk informasi yang relevan dengan penelitian ini. Wawancara dengan pihak terkait, seperti manajer atau *staff* HRD, juga memberikan informasi yang berguna tentang proses pelatihan kerja di perusahaan, kebijakan-kebijakan yang terkait dengan produktivitas kerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Sementara itu, literatur pendukung seperti buku, jurnal, dan artikel dari sumber-sumber terpercaya juga digunakan untuk mendukung penelitian ini. Literatur pendukung memberikan wawasan tentang teori dan konsep yang terkait dengan pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan, serta membantu peneliti dalam memperoleh informasi tambahan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Dalam menggunakan sumber data sekunder, peneliti harus memastikan keakuratan dan keandalan data yang digunakan. Oleh karena itu, peneliti melakukan validasi data dari sumber-sumber yang berbeda dan melakukan penilaian terhadap kredibilitas sumber data yang digunakan. Dengan demikian, sumber data sekunder juga memberikan kontribusi penting dalam mendukung penelitian ini.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Kuesioner

Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner melibatkan memberikan serangkaian pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau angket yang telah dipersiapkan sebelumnya. Responden kemudian diminta

untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dalam daftar pertanyaan tersebut.

Bobot nilai angket yang ditentukan dengan memakai skala Ordinal, yaitu:

- a) Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5
- b) Jawaban “Setuju” diberi nilai 4
- c) Jawaban “Ragu-Ragu” diberi nilai 3
- d) Jawaban “Tidak Setuju” diberi nilai 2
- e) Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1

2) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang melibatkan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Metode ini dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku, interaksi, atau situasi yang terjadi pada obyek penelitian tanpa melakukan intervensi atau manipulasi apapun. Observasi juga dapat dilakukan secara partisipatif, yaitu ketika peneliti terlibat langsung dalam situasi yang diamati sehingga dapat mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang obyek penelitian. Metode observasi seringkali digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh informasi yang detail dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

3) Studi Pustaka

Metode pengumpulan data melalui studi pustaka melibatkan proses membaca dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti buku, literatur, jurnal, atau referensi yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Melalui metode ini, peneliti dapat mempelajari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan dan memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai topik tersebut. Studi pustaka juga dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi dan memahami masalah yang ada serta memperoleh informasi yang relevan yang dapat digunakan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

4) Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara dilakukan dengan cara melakukan interaksi langsung antara peneliti dan responden, dimana peneliti akan menanyakan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan topik penelitian yang sedang dilakukan dan mendapatkan respons atau jawaban dari responden secara langsung. Tujuan dari metode wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan rinci mengenai pandangan, pengalaman, persepsi, atau sikap responden terhadap topik penelitian yang sedang dilakukan. Meskipun metode wawancara memerlukan waktu dan sumber

daya yang lebih banyak, namun dapat memberikan informasi yang lebih kaya dan bermakna bagi penelitian.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas instrumen dalam penelitian ini, digunakan metode *corrected item total correlation* dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS 27.00 for Windows. Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur seberapa akurat instrumen tersebut dalam mengukur variabel yang ingin diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.00 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Dalam melakukan uji validitas, keputusan diambil dengan menggunakan batas nilai korelasi tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai korelasi antara item dalam instrumen dan total skor instrumen melebihi 0,30, maka sampel dalam penelitian dianggap sudah memadai dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi keandalan sebuah instrumen pengukuran dengan mengukur konsistensi

pengukuran yang diulang-ulang. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah *Cronbach's Alpha*, yang menghasilkan skala *alpha Cronbach* dari 0 hingga 1. Jika skala tersebut dibagi menjadi lima kelas dengan jarak yang sama, interpretasi dari tingkat keandalan alpha adalah sebagai berikut:

Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

6. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X)	Pelatihan yang diselenggarakan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Durasi pelatihan b. Jenis pelatihan c. Tingkat keberhasilan d. Tingkat kepuasan e. Waktu pelaksanaan pelatihan 	Ordinal
Produktivitas Kerja	Produktivitas merujuk pada	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas 	Ordinal

(Y)	pencapaian kinerja seseorang dalam melakukan tugasnya secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	c. Tanggung jawab d. Pelaksanaan tugas e. Disiplin	
-----	--	--	--

7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

a. Skala Pengukuran

Ada berbagai jenis skala pengukuran yang dapat digunakan, yaitu skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Dari penggunaan skala pengukuran tersebut, akan diperoleh data dengan jenis nominal, ordinal, interval, atau rasio. Dalam penelitian ini, digunakan skala ordinal sebagai jenis skala pengukuran yang tidak hanya memperlihatkan kategori, namun juga memberikan peringkat terhadap konstruk yang diukur.

b. Instrumen Penelitian

Berikut adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Metode yang diterapkan melibatkan penggunaan kuesioner dengan format tertutup, dimana opsi jawaban sudah disediakan sebelumnya dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan alternatif jawaban.
- 2) Penulis menjelaskan indikator-indikator untuk variabel tersebut dalam bentuk sejumlah pernyataan untuk memperoleh data kualitatif. Data ini kemudian akan diubah menjadi bentuk kuantitatif melalui analisis statistik.

Dalam kuesioner penelitian ini, teknik pemberian skor yang digunakan secara umum adalah teknik skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena sosial.

8. Teknik Analisis Data

a. Analisis Korelasi *Product Moment*

Dalam studi ini, dilakukan analisis korelasi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai alat untuk melakukannya.

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Gambar 1. 1 Rumus Korelasi *Product Moment*

Keterangan: r = Koefisien korelasi

x = Skor total pernyataan pelatihan kerja (X)

y = Skor total pernyataan produktivitas kerja (Y)

Rumus ini digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel *independen* (x) dan variabel *dependen* (y), serta seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumus tersebut juga dapat digunakan untuk menentukan apakah tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut tinggi atau rendah.

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 1. 2 Tabel *Interval Koefisien*

<i>Interval Koefisien</i>	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0, 399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel *dependen* dan variabel *independen* dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai *asympt. Sig (2-Tailed)* pada variabel-variabel tersebut berada

dibawah tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi yang tidak normal, dan sebaliknya. atau konsistensi dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut.

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho = Data residual terdistribusi normal

Ha = Data residual tidak terdistribusi normal

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah beberapa varian populasi adalah sama. Dalam analisis varian, asumsi utama adalah bahwa varian populasi sama. Dengan menggunakan kriteria pengujian, nilai signifikan lebih dari 0,05 dianggap menunjukkan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data sama.

d. Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Ini dilakukan dengan menguji linieritas pada SPSS pada taraf signifikan 0,05. Jika signifikansi (linieritas) dari dua variabel lebih dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap linier.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam rangka mengamati korelasi antara variabel X (pelatihan kerja) dan variabel Y (produktivitas kerja) di PT BLiP

Integrator *Provider* Denpasar Bali, peneliti melakukan uji regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel *independen* dan satu variabel *dependen*.

Dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel *dependen* yang diprediksi.

α = konstanta.

b = koefisien variabel X.

X = variabel *independen*.

Uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua perumusan masalah yang ada

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

PT BLiP Integrator *Provider* rutin mengadakan pelatihan internal dua kali sebulan. Pelatihan ini diisi oleh instruktur dari internal atau eksternal, sesuai kebutuhan. Karyawan juga diberi peluang ikut pelatihan eksternal untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dari komunitas dan organisasi lain. PT BLiP Integrator *Provider* memberikan beragam pelatihan kepada karyawannya, seperti pelatihan *Communication Skills* dan *Product Knowledge*, serta pelatihan bahasa Inggris. Pelatihan ini dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam komunikasi, pemahaman produk, dan bahasa Inggris. Namun, ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan. Keterbatasan waktu peserta untuk mengikuti pelatihan dan penumpukan pekerjaan akibatnya menjadi faktor yang memengaruhi antusiasme karyawan. Selain itu, kendala lainnya adalah kedisiplinan karyawan dalam mengikuti jadwal pelatihan, sehingga waktu pelatihan sering tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini juga mempengaruhi kehadiran peserta pelatihan yang harus membagi perhatian mereka antara pelatihan dan waktu pulang kerja.

Berdasarkan hasil olah data, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa 76,1% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja. Sisanya, sebesar 23,9%, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Dalam persamaan regresi $Y = 3,509 + 0,761X$, nilai konstanta 3,509 menunjukkan nilai produktivitas kerja karyawan tanpa adanya pelatihan kerja. Setiap peningkatan satu unit dalam nilai pelatihan kerja (X) dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0,761 dalam produktivitas kerja karyawan (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider*, dengan adanya potensi untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT BLiP Integrator *Provider* - Denpasar Bali. Semakin tinggi tingkat pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Namun, perlu diingat bahwa objek penelitian terbatas pada karyawan PT BLiP Integrator *Provider* - Denpasar Bali saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat secara langsung digeneralisasi untuk sektor yang lebih luas atau cabang

perusahaan lainnya. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan, dianjurkan untuk melakukan penelitian meluas ke berbagai konteks perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja di PT BLiP Integrator *Provider* - Denpasar Bali perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, upaya untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan akan membawa manfaat yang signifikan.
2. Selain fokus pada komunikasi, pengetahuan produk, dan bahasa Inggris, pertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan di bidang seperti kepemimpinan, manajemen waktu, keterampilan pemecahan masalah, presentasi efektif, kolaborasi tim yang relevan dengan industri.

3. Pertimbangkan untuk menawarkan jadwal pelatihan yang fleksibel, sehingga karyawan dapat memilih waktu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan jadwal kerja mereka. Misalnya, menyediakan opsi pelatihan pagi, siang, atau malam, atau bahkan pelatihan akhir pekan. Dengan memberikan pilihan yang lebih luas, karyawan akan merasa lebih mampu mengatur waktu mereka dengan baik dan menghindari terbebani dengan pelatihan.
4. Pertimbangkan untuk menyediakan pelatihan online atau pelatihan berbasis mandiri yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Dengan memanfaatkan platform e-learning atau sumber daya digital, karyawan dapat mengakses materi pelatihan sesuai dengan kenyamanan mereka sendiri. Ini akan memberikan fleksibilitas lebih dalam mengatur waktu pelatihan dan mengurangi beban tambahan pada jadwal kerja harian.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama. Dengan memanfaatkan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti lain dapat melanjutkan penelitian yang lebih spesifik atau memperluas ruang lingkup penelitian dalam konteks pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini akan membantu memperkaya pengetahuan dan pemahaman tentang

pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas di berbagai sektor dan perusahaan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan PT BLiP Integrator *Provider* - Denpasar Bali dan pihak-pihak terkait dapat memanfaatkan hasil penelitian ini secara optimal untuk meningkatkan efektivitas pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antariksa, Yani., Wasiti, 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Intercallin (Battery ABC)". *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Volume 15 No. 1 Juni 2020
- Budiwati, S., & Shinuranti, I. (2021). "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)". *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). "Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai", *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Edison. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Malang: CVIRDH
- Enggana, Juli. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika

- Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar”. *Jurnal Sultanist*. Vol. 6, No. 1, Juni 2020
- Gustiana, R, Hidayat, T, & Fauzi, A. (2022). “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Volume 3, Issue 6, Juli 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916.
- Iskandar, I. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa”. *Ekonomi dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 98-106
- Karlina Eulin dan Rosento, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malik, A., M. Kemarauwana & A. R. Putra. (2019). “Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, 2(1), 12-23.
- Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). “Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado”. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367–4376.
- Setiawan, Yudi. (2022). “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi

- Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)". *Equator Journal of Management and Entrepreneurship Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, Vol.10, No.03 (Juli 2022): 127-136
- Sinaga, K, & Axido, P, S. (2021). "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan". *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*. Volume 1 Nomor 02.
- Sinaga, Sarman. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan". *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 2 Nomor 2 Mei 2020
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wahyuningsih, R, A. (2020). "Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 10 No. 1
- Wahyuningsih, Roy. (2021). "Pengaruh Upah dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja". *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, Vol. 2 No. 6 Juni 2021, ISSN: 2745-5955
- Wahyuningsih, Sri. (2019). "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Warta Edisi: 60*. April 2019 ISSN: 1829-7463