

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT INDO PACIFIC

Asep Safari¹, Faldy Herdian²

asep10120104@digitechuniversity.ac.id¹, faldyherdian@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena yang terjadi di PT. Indo Pacific dimana sering terjadi kerugian yang mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas pada tahun 2023. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai pelatihan serta mengenai produktivitas karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dan sampling yang diambil menggunakan sampling jenuh/sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel pada bagian produksi di PT. Indo Pacific, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Unit pengamatan adalah PT. Indo Pacific dengan unit analisis 50 karyawan yang menjadi responden pada PT. Indo Pacific. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan sebesar 24%. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh, Pelatihan, Produktivitas, PT Indo Pacific.

Abstract

This study analyzes the effect of training to employee productivity partially. This research is motivated by a phenomenon that occurs at PT. Indo Pacific where employees feel less work autonomy and a decline in the level of productivity in 2023. The purpose of this study is to determine employee perceptions of training and of employee productivity, and to determine the effect of training to employee productivity partially. This research was conducted using survey and sampling methods taken using saturated / census sampling that is all population members are sampled in the production section of PT. Indo Pacific, data collection is done by using a questionnaire. The observation unit is PT. Indo Pacific with an analysis unit of 50 employees who work at PT. Indo Pacific. By using simple linear regression analysis, the results show that there is a positive and significant effect between training to employee productivity of 24%. The conclusion that can be drawn from this study is that training has a positive and significant effect on employee productivity.

Keyword: Influence, Training, Productivity, PT Indo Pacific.

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan di tuntutan untuk mampu dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Perkembangan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program

pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan.

Perusahaan harus bisa mengidentifikasi soal kebutuhan organisasi sehingga perusahaan bisa menerapkan jenis program pendidikan dan pelatihan kerja yang akan diberikan kepada setiap individu di dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pendidikan dan pelatihan kerja akan mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan. Sebuah instansi ataupun perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Pada zaman ini, semua organisasi bisnis harus bisa beradaptasi dan memperkuat diri agar bisa bersaing dengan waktu, sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam hal ini tentunya peran sumber daya manusia atau karyawan akan sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk itu karyawan perlu di berikan motivasi dalam bekerja dan belajar untuk menambah wawasan, agar kemampuan mereka dalam bekerja bisa lebih meningkat.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah di tetapkan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka sedangkan bagi karyawan yang sudah lama juga perlu belajar dan berlatih kembali. Dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru (gary, Dessler & Benyamin, 1997).

Dengan diadakannya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga akan berpengaruh pada kualitas produksi, dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak bisa di tinggalkan dalam suatu perusahaan (Agustin, Ika, 2005). Pelatihan ini akan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan ataupun kepada diri pribadi sendiri. Karena bagi karyawan pelatihan memberi manfaat seperti menambah pengetahuan, dan keterampilan dalam bekerja.

Sedangkan bagi perusahaanpun akan sangat berdampak, seperti terjaganya stabilitas perusahaan, mengurangi cacat pada produksi dan kesejahteraan karyawan. Intinya adalah proses pengembangan dari sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor penting untuk menjaga kestabilan serta kelangsungan hidup perusahaan dalam mengarungi tujuan dan bergelut di bidangnya masing-masing. Namun kebijakan dalam model apapun yang diputuskan dan dicanangkan

oleh perusahaan jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan selalu kurang memuaskan. Program usaha untuk perkembangan sumber daya manusia secara dini hasilnya juga bisa menjaga keseimbangan serta penurunan prestasi kerja dan melalui program pengembangan ini sangat perlu dilakukan sebagai alat untuk melihat karyawan ataupun pegawai yang memiliki potensi untuk dikembangkan pengetahuan dan skill dalam bekerja serta keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang telah dia miliki.

Kegiatan dalam bidang pendidikan dilakukan melalui berbagai program seperti pengajaran, pemberian materi dan praktek langsung yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Pelatihan karyawan pun akan memberi kesempatan kepada karyawan baru untuk bisa bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pendidikan dan pelatihan kerja akan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi ataupun instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Notoadmojo, 2003).

Peningkatan produktivitas kerjapun tidak akan muncul hanya dengan pelatihan kerja saja, tetapi ada berbagai macam faktor pendukung yang lain. Yang bisa membantu karyawan agar bisa mengeluarkan kinerja yang baik. Seperti sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dari produktivitas kerja karyawan ini adalah pengetahuan pemberian pelatihan, kemampuan berorientasi pada intelegensi daya pikir dan pengawas teknis. Selain itu karyawan juga perlu pengawasan atas produktivitas kerjanya.

Dengan adanya pengawasan yang baik di harapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja sehingga mampu meningkatkan kualitas produksi dan karyawan memiliki kemampuan untuk berkompetensi sehingga keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi bisa tercapai. Disamping adanya kualitas diperlukan juga bagi setiap karyawan harus mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Karena seseorang yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki semangat kerja yang baik. Dikantor ataupun tidak di kantor mereka akan tetap bekerja sesuai dengan tugas yang di berikannya. Sebagai rasa tanggung jawab kerja pada instansi di tempat mereka bekerja.

Jika karyawan sudah mempunyai kedua faktor tersebut, maka akan memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap organisasi/instansi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang terpenuhi, pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan strategi organisasi/intansi untuk mencapai tujuan.

Pegawai dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Bahkan beban kerja yang diperoleh pegawai berpengaruh pada kinerjanya (James, Avoka & Ninon, P, 2015). Untuk itu perusahaan harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang di tentukan dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dengan standar yang di tetapkan.

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan di siang hari dan atau pada malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan

datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum di buat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang di jalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Tapi yang terjadi di PT Indo Pacific saat ini waktu hari untuk bekerja berkurang sehingga berpengaruh terhadap pendapatan karyawan yang akhirnya membuat produktivitas kerja karyawan menjadi berkurang. Pengurangan hari kerja ini terjadi karena terjadinya kerugian akibat adanya kesalahan pada produksi yang mengakibatkan terlambatnya pengiriman dan terjadinya denda. Semoga dengan di upayakannya pengadaan pelatihan bagi karyawan, semoga saja bisa meningkatkan produktivitas kinerja bagi karyawan dan meningkatkan kualitas produksi.

Saat ini banyak sekali perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, PT Indo Pacific adalah salah satu dari sekian banyak nya perusahaan tekstil yang masih terus bertahan dan berkembang untuk mencapai tujuannya. Dikutip dari profil perusahaan PT Indo Pacific ini, didirikan atas dasar keinginan untuk membina hubungan baik antar individu dalam bisnis yang terus berkembang dan ingin memberikan kepuasan optimal bagi pelanggan dan pemasok serta seluruh karyawan kami. Dengan kesatuan semangat dan visi, manajemen bersama karyawan saling mendukung kinerja unggul di PT Indo Pacific dan terus membawa perusahaan pada jalur pertumbuhan berkelanjutan. PT Indo Pacific mengoperasikan fasilitas produksi yang menerapkan teknologi terkini dalam industri tekstil, kami berusaha keras untuk menghadirkan produk tekstil yang dicari dan dihargai tinggi oleh pelanggan. PT Indo Pacific memiliki visi yaitu, menjadi perusahaan tekstil terkemuka di industri melalui inovasi berkelanjutan yang mampu bersaing di pasar global. Adapun misi dari PT Indo Pacific yaitu:

1. Berkomitemen untuk menyediakan produk terbaik kepada pelanggan.
2. Menghasilkan produk berkualitas seiring dengan perkembangan teknologi modern.
3. Melakukan inovasi tiada henti dalam menciptakan beragam produk unggulan dan berdaya saing.
4. Menciptakan tenaga kerja yang terus berkembang dan berkualitas tinggi.
5. Berkomitmen untuk menciptakan sistem kerja yang efisien sambil melakukan perbaikan berkelanjutan.

PT Indo Pacific pun ikut serta untuk pelestarian lingkungan dan pemeliharaan sejak tahun 2013, telah mengoperasikan fasilitas pengolahan air limbah seluas 4.000 m³ di tempat khusus. Mendukung pelestarian lingkungan di sekitar area Pabrik, saat ini kami menerapkan metode Pengolahan limbah bakteri. Kontribusi kami terhadap pelestarian lingkungan hidup telah mendapat pengakuan dari Bupati Bandung, berupa Sertifikat Peduli Lingkungan untuk PT Indo Pacific. Selain itu, kami terus mematuhi standar pengelolaan limbah yang dikeluarkan oleh badan lingkungan hidup dan melakukan pemeriksaan emisi udara secara berkala. Komitmen kami untuk mewujudkan bisnis yang lebih ramah lingkungan diperkuat dengan strategi kami untuk beralih dari LPG ke CNG, bahan bakar yang lebih ramah lingkungan, serta dengan menerapkan "Produksi Ramah Lingkungan" yang memastikan seluruh air limbah digunakan kembali dalam proses produksi kami.

Setiap harinya PT Indo Pacific memproduksi kain mentah atau greige menjadi kain jadi atau finish yang akan siap dikirim dan dipasarkan di berbagai daerah Indonesia. PT Indo Pacific memproduksi berbagai macam pilihan kain, seperti poliester, stretch, benang campuran, viscose, Tencel, dan katun, yang cocok untuk

pakaian pria dan wanita. Untuk mengimbangi pesatnya pertumbuhan tren fashion dan permintaan pasar, PT Indo Pacific telah memperkenalkan produk-produk terbaru, antara lain kain benang warna, percetakan, pencelupan, dan percetakan digital. Bahkan PT Indo Pacific pun ekspornya sudah mencapai luar negeri seperti Dubai, Amerika, dan Jepang. Seperti brand H&M, Uniqlo, American Eagle, Louis, Cardinal dan banyak brand lainnya baik itu brand dalam negeri maupun luar negeri.

Bahwasanya persaingan bisnis semakin hari semakin mengalami peningkatan dan terus meluas. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin terus bertahan dan mencapai tujuan organisasinya maka harus selalu menghasilkan kualitas produksi yang baik, dan memberikan perubahan-perubahan inovasi baru agar tetap eksis dan bertambah kuat dengan para kompetitornya, sehingga perusahaan dapat mencapai volume yang telah di targetkan sebelumnya.

Masalah yang di hadapi perusahaan PT Indo Pacific yaitu perusahaan perlu melakukan pengembangan dalam kualitas dan disiplin kerja supaya mampu meningkatkan kualitas produksi sehingga dapat memberikan jam hari kerja yang baik bagi karyawannya dan semoga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang menurun. Untuk itu disini saya akan melaksanakan penelitian di perusahaan PT Indo pacific mengenai permasalahan yang sudah di jelaskan di atas, dan penelitian ini saya akan mengambil responden dari departemen produksi yang memiliki banyak keterkaitan proses produksi di PT Indo Pacific. Maka dari itu kualitas dan disiplin kerja perlu dipertahankan untuk memaksimalkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Adapun data target produksi dan jumlah karyawan pada PT Indo pacific disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1 Target dan Realisasi Yang Dihasilkan PT indo Pacific Tahun 2023

Periode	Jumlah karyawan	Hasil produksi	
		produksi plan (yard)	Hasil (yard)
Januari	248	2.000.000	1.525.172
Februari	248	2.000.000	1.266.290
Maret	248	2.000.000	2.001.000
April	248	2.000.000	2.200.000
Mei	248	2.000.000	1.870.000
Juni	248	2.000.000	1.757.000
Juli	248	2.000.000	1.540.000
Agustus	248	2.000.000	1.560.000
September	248	2.000.000	1.450.000
Oktober	248	2.000.000	1.780.000
November	248	2.000.000	1.810.000
Desember	248	2.000.000	1.565.368
Jumlah	2976	24.000.000	20.324.830

Sumber: data perusahaan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan berfluktuasi dari bulan Januari sampai Desember yang dimana jumlah produk yang dihasilkan dari bulan ke bulan mengalami penurunan dan peningkatan sehingga tidak stabil yang dimana hanya dibulan Maret dan April saja yang menghasilkan produksi sesuai planning yang direncanakan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai produktivitas kerja karyawan. Dengan permasalahan tersebut dia atas, maka penulis mencoba mengangkatnya ke dalam penulisan penelitian ilmiah

dengan judul “Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indo Pacific”.

2. METODE PENELITIAN

Bentuk metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Suharsimi, 2006). Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan observasional. Penelitian observasi merupakan penelitian yang tidak menggunakan manipulasi pada subjek penlit. Penelitian ini hanya melakukan pengamatan (observasi) pada subjek penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan sejauh mana alat untuk mengukur valid atau tidak valid pada sebuah kuisioner yang telah disebar. Pada uji validitas ini diambil sampel sebanyak 50 responden dari karyawan bagian produksi PT Indo Pacific. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment pada level of significant 5%, dengan derajat kebebasan r tabel = 0,279 ($N=50$). Dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan tersebut valid. Dan apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka item tersebut tidak valid. Apabila teknik korelasi product moment mengacu pada ketentuan nilai signifikan (sig.). jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka item tersebut valid dan jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka item tersebut tidak valid. Adapun hasil perhitungan dengan SPSS versi 23 untuk setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Validitas Variabel Pelatihan (X)

No Item	r hitung	r tabel 5% (50)	sig	Kriteria
1	0,618	0,279	0,000	Valid
2	0,539	0,279	0,000	Valid
3	0,386	0,279	0,006	Valid
4	0,463	0,279	0,001	Valid
5	0,567	0,279	0,000	Valid
6	0,696	0,279	0,001	Valid
7	0,589	0,279	0,000	Valid
8	0,465	0,279	0,000	Valid
9	0,588	0,279	0,000	Valid

Sumber: Data olahan SPSS versi 23

Dari data diatas terlihat bahwa item pernyataan 1-9 memiliki koefisien Validitas r tabel diatas 0,279 taraf signifikan 5% $N=50$, dan nilai sig $<$ 0,05 sehingga dinyatakan semua item pernyataan pada variabel pelatihan (X) memiliki koefisien yang valid.

Tabel 3 Hasil Validitas Variabel Produktivitas kerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel 5% (50)	sig	Kriteria
1	0,442	0,279	0,001	Valid
2	0,374	0,279	0,007	Valid

3	0,600	0,279	0,000	Valid
4	0,605	0,279	0,000	Valid
5	0,341	0,279	0,015	Valid
6	0,710	0,279	0,000	Valid
7	0,600	0,279	0,000	Valid
8	0,446	0,279	0,001	Valid

Sumber: Data olahan SPSS Versi 23

Dari data diatas terlihat bahwa item pernyataan 1-8 memiliki koefisien Validitas r tabel diatas 0,279 taraf signifikan 5% N=50, dan nilai sig < 0,05 sehingga dinyatakan semua item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) memiliki koefisien yang valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini di lakukan untuk mendapatkan ketepatan pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan tehknik cronbach alpha (Koefisien alfa). Suatu item pengukuran dapat di katakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,06. Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data uji reliabilitas dengan menggunakan tehknik koefisien cronbach alpha dengan alat bantu SPSS. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r alpha tabel, maka di peroleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	Reliabilitas	Standar koefisien Alfa	Keterangan
Pelatihan (X)	0,707	0,06	Reliabel
Prodyktivitas (Y)	0,615	0,06	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui semua variabel mempunyai nilai r alpha bernilai positif dan lebih besar dari standar koefisien alfa 0,06. Dan hasil penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik regresi meliputi:

- 1) Hasil uji autokorelasi

Autokorelasi biasanya muncul pada data time series, karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Pada data cross section (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Adapun statistik yang paling umum digunakan untuk menguji apakah terjadi auto korelasi atau tidak maka digunakanlah metode statistik Durbin-Watson (DW). Kriterianya sebagai berikut:

Tabel 5 Kriteria Autokorelasi

Nilai DW	Kesimpulan
Antara du dan 4-du	Tidak ada korelasi
Lebih kecil dari dl	Ada autokorelasi positif
Lebih besar dari 4-dl	Ada autokorelasi negative
Antara du dan dl	Tidak ada kesimpulan
Antara 4-du dan 4-dl	Tidak ada kesimpulan

Sumber: Handout laboratorium statistik STEMBI

Adapun nilai DW pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel model summary berikut:

Tabel 6 Model summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.333 ^a	.111	.073	4.66827	1.911

a. Predictors: (Constant), LAG_Y, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data olahan SPSS versi 23

Adapun syarat tidak terjadinya gejala autokorelasi = $DU < DW < 4 - DU$. Diketahui $N = 50$ dan $K = 1$

- Nilai $d_l = 1,503$
- Nilai $d_u = 1,584$
- Nilai $4 - d_u = 2,4151$

Kesimpulan: $1,584 < 1,911 < 2,4151$ ($DU < DW < 4 - DU$)

Apabila mengikuti tabel autokorelasi maka:

Tabel 7 Kriteria Autokorelasi Model Penelitian

Nilai DW	Kesimpulan
$1,584 < DW < 2,4151$	Tidak ada autokorelasi
$< 1,503$	Ada autokorelasi positif
$> 2,497$	Ada autokorelasi negatif
$1,584 < DW < 1,503$	Tidak dapat disimpulkan
$2,4151 < DW < 2,497$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: data olahan

2) Hasil uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Glejser dengan cara meregresikan variabel independent terhadap nilai absolute residual. Penerapan pada uji Glejser:

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Adapun nilai heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel model coefficients dibawah ini:

Tabel 8 Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.765	4.022		4.168	.000
	PELATIHAN	.238	.123	.269	1.934	.059

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data olahan SPSS versi 23.

Dapat dilihat nilai variabel pelatihan (X) memiliki nilai sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Tetapi disini peneliti melakukan transform data untuk

mengatasi gejala heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan uji White dengan meregres residual kuadrat (U_{2t}) dengan variabel independent, variabel independent kuadrat dan perkalian (interaksi) variabel independent. Adapun penerapan pada uji white yaitu:

- Jika nilai C² hitung < C² tabel: tidak terjadi gejala/terbebas uji heteroskedastisitas.
- Jika nilai C² hitung > C² tabel: terjadi gejala/tidak terbebas uji heteroskedastisitas.

Adapun rumus nya sebagai berikut:

$$C^2_{hitung} = n \times R \text{ square}$$

$$N = \text{jumlah sample}$$

C²tabel diperoleh melalui tabel chi-square dengan rumus:

$$Df = n - 1$$

Hasil uji White dapat dilihat pada tabel model summary di bawah ini:

Tabel 9 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.145	21.82393

a. Predictors: (Constant), X1_Kuadrat, Pelatihan

Sumber: Data olahan SPSS versi 23.

$$\begin{aligned} C^2_{hitung} &= n \times R \text{ square} \\ &= 50 \times 0,180 \\ &= 0,9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} C^2 \text{ tabel} \\ Df &= n - 1 \\ &= 50 - 1 \\ &= 49 \end{aligned}$$

Chi square dari hasil tersebut dilihat dari C tabel chi-square yaitu n=49 sebesar 66,338649, maka dapat disimpulkan nilai C² hitung (0,9) < C² tabel (66,338649) maka dengan ini tidak terjadi gejala hesteroskedastisitas.

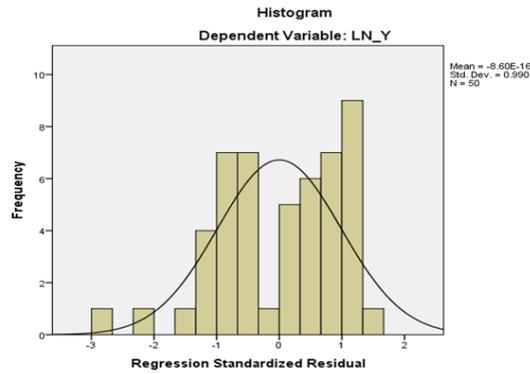
3) Hasil uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang di gunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- Jika nilai probabilitas $p \leq 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

a. Uji Normalitas Pendekatan Histogram

Uji normalitas pendekatan histogram dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

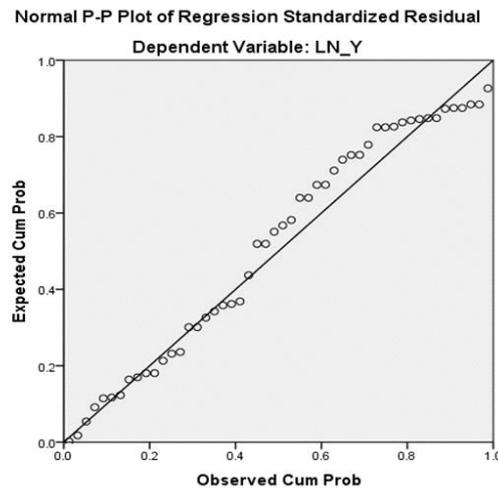


Sumber: Olah data SPSS versi 23.

Grafik 1 Histogram Dependent Variable Produktivitas

b. Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Uji normalitas dengan pendekatan grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar dibawah:



Grafik 2 Normal Probability Plot

c. Uji Kolmogrov-Smirnov

Tabel 10 Uji kolmogrov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19520864
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.093
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
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.

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p yakni 0,200 maka lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05 maka model regresi layak untuk di pakai.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Secara umum, analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau beberapa variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependent berdasarkan nilai independent yang diketahui. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan satu variabel independent. Hasil perhitungan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.765	1.649		10.166	.000
	Pelatihan	.238	.050	.563	4.718	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data olahan SPSS versi 23.

Dari penelitian diatas bahwa nilai sig adalah 0,000 yang berarti < 0,05 maka H0 ditolak. Jadi berada pada daerah H0 ditolak, maka ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R²) atau besarnya pengaruh antara variabel pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun dua sifat dari (R²) yaitu:

- 1) Merupakan besaran non negatif.
- 2) Besarnya adalah 0 < R² < 1.

Adapun cara melihat sejauh mana variabel pelatihan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada hasil output SPSS ada pada tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 12 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 ^a	.072	.053	4.674

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data olahan SPSS versi 23

Dari data diatas terdapat nilai R² (R Square) sebesar 0,72 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa total pengaruh X terhadap Y sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% disebabkan oleh faktor lain diluar variabel yang di teliliti.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

- 1) Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu pengujian secara bersama-sama (simultan) dan pengujian secara individual (parsial). Tetapi dalam penelitian ini, hanya menggunakan satu cara yaitu pengujian secara parsial dikarenakan dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel independen saja.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel 4,14 coefficient diatas. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diperoleh persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 16,765 + 0,238 + e$$

$$T \text{ hitung} = (4,718)$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X) bertanda positif. Hal ini berarti bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Yakni apabila variabel pelatihan kerja naik, maka variabel produktivitas karyawan naik sebesar 0,238 satuan nilai. Hal ini berarti apabila pelatihan kerja karyawan dibagian produksi pada PT Indo Pacific baik maka dengan sendirinya produktivitas karyawan akan meningkat juga.

Berikut akan diuji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan dengan bentuk hipotesisnya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t yang dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka pengaruhnya signifikan sehingga H0 ditolak H1 diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja (X) yang diperoleh dari tabel coefficients, dimana X memiliki t hitung sebesar 4,718. Adapun nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t-student dengan taraf 5% dan derajat kebebasan n = 50.

Maka diketahui nilai t tabel pada n = 50 adalah sebesar 1,675. Adapun hasilnya dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 4,718 > 1,675. Maka H0 ditolak yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X) dengan produktivitas karyawan (Y). Hal ini juga dapat diperkuat oleh nilai signifikansi dari variabel X pada kolom sig yang terdapat pada tabel 4.16 sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada pembahasan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwasanya variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 72% terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT Indo Pacific. Nilai 72% ini menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup baik antara pelatihan terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh besar lainnya sebesar 28% adalah dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penyusun.

Untuk variabel pengaruh pelatihan ini sendiri mempunyai nilai indikator dari pertanyaan yang ada pada kuisisioner dari no 1 sampai pertanyaan no 9 memiliki total skor capaian sebesar 642,4%, bobot nilai tersebut merupakan penjumlahan dari 9 pertanyaan mengenai pengaruh pelatihan. Diantaranya: pertanyaan no 1 "Apakah bapak/ibu setuju dengan diadakannya pelatihan mengenai pengetahuan tekstil" dengan skor 77,6%, pertanyaan no 2 "Pelatihan yang diselenggarakan harus direncanakan dengan matang" dengan skor 76,4%, pertanyaan no 3 "Pelatihan, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan" dengan skor 63,6%, pertanyaan no 4 "Sistem yang diberikan pada penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan materi" dengan skor 68%, pertanyaan no 5 "Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kompetensi jabatan saya"

dengan skor 70,8%, pertanyaan no 6 “Perlu adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagai acuan dimasa yang akan datang” dengan skor 72%, pertanyaan no 7 “Setelah mengikuti pelatihan harus dipikirkan tindak lanjut pemanfaatan hasil pelatihan” dengan skor 68%, pertanyaan no 8 “Pelatihan yang pernah diikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor 68%, pertanyaan no 9 “Dengan mengikuti pelatihan, pengetahuan dan wawasan semakin bertambah” dengan skor 78%. Diantara 9 pertanyaan tersebut yang memiliki nilai indikator tertinggi yaitu pertanyaan no 2 “pelatihan yang diselenggarakan harus di rencanakan dengan matang”. Sedangkan bobot nilai indikator paling rendah yaitu pertanyaan no 3 “pelatihan yang di ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan”. Dari total keseluruhan jawaban karyawan mengenai pelatihan maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan merasa percaya bahwa pelatihan akan berpengaruh terhadap produktivat kerja agar menjadi lebih baik, namun hal tersebut juga harus didukung penuh dengan kriteria pelatihan dan sesuai dengan yang akan menunjang ketika sedang bekerja.

Pengaruh pelatihan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pula terhadap produktivitas sebesar 24% yang artinya apabila pelatihan naik satu sama lain maka produktivitas kerja pun naik 0,24 satuan nilai dan signifikan dari variabel X pada kolom sig yang terdapat pada tabel sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05. Pada akhirnya yang terpenting ketika akan melaksanakan pelatihan PT Indo pacific harus lebih memperhatikan hal-hal yang terkait pada jumlah pertanyaan yang penulis berikan kepada para karyawan. Karena para karyawan merasa hal-hal tersebut dapat menjadikan produktivitas kerja menjadi lebih meningkat.

Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja yang memiliki skor tertinggi terdapat pada item pertanyaan no 2 “apakah dengan diadakanya pelatihan pencapaian target produksi tercapai”, dan untuk skor terendah nya terdapat pada item pertanyaan no 6 “apakah pelatihan menjadikan beban kerja berkurang”. Jadi pada umumnya dipertanyaan terkait produktivitas ini dilihat dari nilai tertinggi para karyawan merasa apabila diberikan pelatihan yang baik maka akan bisa meningkatkan capaian produksi. Tetapi, ketika capaian produksi tercapai maka beban kerjapun akan semakin bertambah.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t. Nilai signifikansi t hitung variabel kualitas kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh ((Zeithhaml & (Bitner, 2004) menyatakan untuk dapat meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja penilaian kualitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa pelaaatihan kerja yang minim akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika pelatihan kerja karyawan sering dilaksanakan maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Implikasi hasil penelitian ini menyebutkan bahwa produktifitas Kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara dan dorongan kerja yang dimiliki oleh para karyawan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut sanggup menunjang keingintahuan dan keterlibatannya dalam perusahaan, karena kinerja

merupakan pondasi dasar yang harus diperhatikan dalam Kualitas kerja karyawan agar memberikan dampak positif bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum persepsi karyawan mengenai pengaruh pelatihan kerja pada bagian produksi di PT. Indo Pacifik berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan berada pada kategori tinggi yang artinya pegawai merasa pelatihan dapat membuat produktivitas kerja menjadi cukup baik, namun masih ada karyawan yang merasa pelatihan kerja masih belum bisa meningkatkan produktivitas kerja, namun hal tersebut tidak telalu tinggi.
2. Serta persepsi karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT, Indo Pacifik ini berdasarkan responden pada kategori cukup yang artinya bahwa produktivitas kerja karyawan apabila setelah diberi pembahasan pelatihan kinerja sudah cukup baik namun masih ada sedikit pegawai yang dibilang masih belum dikatakan baik produktivitasnya, dikarenakan mungkin pegawai yang masih dalam tahap training atau belajar namun hal tersebut tidak terlalu sehingga produktivitas masih bisa terkendali.
3. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Indo Pacifik. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya apabila PT. Indo Pacifik meningkatkan dan sering mengadakan pelatihan kerja maka dengan sendirinya produktivitas karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- (Zeithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2004). *Services Marketing*. International Edition.
- Agustin, Ika, H. (2005). *Pendidikan dan Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi, 68.
- Andrew, E. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bilson, S. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Pustaka Utama.
- Creswell, J. W. (2014). *Riset pendidikan*.
- Dio Lavarino & Wiyli Yustanti. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 14.
- Dr. Drs. MUKHTADI, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Manusia, Data dan Analisis* (A. Masuroh (ed.); Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- DR.Edy, Soetrisno, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=PA3&lpg=PR5&lr=&hl=id&output=html_text
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- gary, Dessler & Benyamin, M. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Ghazali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate, Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- H.Aditya, Utami Rifqi, H. N., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*.

- Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 22(1), 2.
- Husen, H. (2003). Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen. Gramedia, Pustaka Umum.
- Jadir, A. (2019). Pengaruh otonomi kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT Indo Paicifc. Skripsi, 51.
- James, Avoka, A., & Ninon, P, A. (2015). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. [https://www.researchgate.net/publication/286931594_The_influence_of_workload_levels_on_performance_in_a_rural_hospital#:~:text=work interruption%2C procedures and processes,assignment would increase performance](https://www.researchgate.net/publication/286931594_The_influence_of_workload_levels_on_performance_in_a_rural_hospital#:~:text=work%20interruption%2C%20procedures%20and%20processes,assignment%20would%20increase%20performance).
- Komarudin. (2001). Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu. CV.Rajawali.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Marihot, Tua, Efendi, H. (2002a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.
- Marihot, Tua, Efendi, H. (2002b). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai) (Y. Hardiwati (ed.); pertama). PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Notoadmojo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT.Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusa. Ghalia Indonesia.
- Pramudyo, C. (2007). Cara Pinter Jadi Trainer (Seluk Beluk Membawakan Training). Percetakan Galang Press.
- Prijono, T., & Nagib, L. (2007). Pengembangan SDM (Diantara Peluang&Tantangan). LIPI Press, anggota Ikapi.
- Saryono. (2011). Metodologi Penelitian Kesehatan Penuntun Praktis Bagi Pemula. Mitra Cendikia Press.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata kerja dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2002). Produktivitas Apa&Bagaimana. PT.Bina Aksara.
- Siswanto, B. S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bina Aksara.
- Stoner, J. A. . (1994). Management.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Supranto, J. (2000). Statistik Teori&Aplikasi. Erlangga.
- Suryono, T. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Asrindo citra subur makmur. Skripsi, 14.
- Training, D. (2023). Beberapa Strategi Pelatihan Terbaik. <http://direktoritraining.com/beberapa-strategi-pelatihan-hrm-terbaik/>.