

Pengaruh Pengembangan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ismail H.A ✉

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan kinerja yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Infomedia (Gerhapena) Makassar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infomedia (Gerhapena) sebanyak 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh pegawai PT. Infomedia (Gerhapena) Makassar. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Infomedia (Gerhapena) Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya produktivitas kerja karyawan. Sementara pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika.

Kata Kunci: *pendidikan; pelatihan; produktivitas kerja.*

Copyright (c) 2022 Ismail H.A

✉ Corresponding author :

Email Address : ismail.ha@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Globalisasi muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Arus globalisasi telah melanda di berbagai penjuru dunia. Di era ini kehidupan manusia juga telah berubah, dimana dunia semakin menyatu. Teknologi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar. Di bidang ekonomi dampak globalisasi mengarah pada meningkatnya ketergantungan ekonomi antarnegara melalui peningkatan volume dan keragaman transaksi antarnegara (cross-border capital flows), pergerakan tenaga kerja (human movement), dan penyebaran teknologi informasi yang cepat sehingga secara sederhana dapat dikemukakan bahwa globalisasi merupakan salah satu kekuatan yang memberikan pengaruh terhadap masyarakat, kehidupan manusia, lingkungan kerja, dan kegiatan bisnis (Aspiyah & Martono, 2016).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan organisasi atau perusahaan lain. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi atau

perusahaan saat ini dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing baik dalam kualitas produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia (Indriyani, 2016).

Setiap organisasi tidak mungkin bisa sukses tanpa keberadaan orang balik organisasi tersebut. Manusia merupakan bagian vital bagi dan keberhasilan sebuah organisasi. Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi (Akbar et al., 2018). Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai diotomatisasi, yang berarti beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia di dalam organisasi tidak dapat disingkirkan.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap kinerja karyawan untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Nababan et al., 2016).

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan (Fransiskus, 2016). Strategi adalah kerangka acuan yang mengarahkan pilihan-pilihan untuk menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Yudha et al., 2019). Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan atau lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau tenaga pendidik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidangnya, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri tenaga kerja akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Kandou, 2016).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Aulia, 2016). Menurut Hasibuan (2016) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Menurut Fahmi (2011), beberapa manfaat dari penilaian kinerja adalah dapat memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji. Selain itu, dapat memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh

berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan, diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan, penilaian kinerja bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan akan melakukan segala upaya untuk menjaga kelangsungan hidup aktivitas organisasinya. Salah satu caranya adalah dengan membenahi kinerja karyawannya, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ditampilkannya serta berusaha mempertahankannya. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan (Basofi, 2016).

Menurut Suwatno (2008), produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Mangkunegara (2014) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode. Dengan penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan feedback yang tepat, dan melalui feedback yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan (Hariandja, 2002).

Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena produktivitas kerja karyawan merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau karyawan dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan output yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga tersebut.

Menurut Cormick (1979) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif (Hanaysha, 2016). Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengankinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan) (O. Perdana et al., 2016).

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang kinerjanya baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disamping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang (A. Perdana, 2019). Sedangkan menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa insentif adal dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntunga Salah satu organisasi yang menerapkan

sistem penilaian kinerja adalah Infomedia Graha Pena Makassar. PT. Infomedia Solusi Humanika Makassar adalah salah satu anak perusahaan Telkom Group yang mengkhususkan diri di bidang media penerbitan dan iklan sebagai jembatan komunikasi antar pelaku bisnis dan juga saluran informasi bagi pelanggan telepon Telkom. Salah satu bisnis yang dikembangkan PT. Infomedia Solusi Humanika yaitu dalam bidang contact center. Salah satu klien PT. Infomedia Solusi Humanika yang menggunakan jasa call center yaitu Telkomsel.

Call Center PT. Infomedia Solusi Humanika yang bekerja sama dengan Telkomsel merupakan organisasi yang dibentuk untuk melayani pelanggan terutama dalam memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam memperoleh informasi, konsultasi, kebutuhan dan permasalahan pelanggan setiap saat, kapanpun dan dimanapun yang dapat diakses melalui telepon selama 24 jam. Dalam pelaksanaan layanan tersebut PT. Infomedia Solusi Humanika Makassar selalu berusaha menjaga kualitas pelayanan call center agar pelanggan selalu mendapatkan informasi yang tepat dan sikap layanan yang memuaskan. Untuk mencapai upaya tersebut maka petugas caroline telah dibekali dengan standar kinerja yang jelas dan dilakukan pelaksanaan penilaian kinerja secara periodik yang dilakukan oleh sebuah tim dengan tujuan agar kualitas pelayanan caroline tetap terjaga dan dapat lebih bisa menampilkan kinerja yang produktif.

Penelitian mengenai produktivitas kerja telah banyak dilakukan, seperti pada penelitian (Akbar et al., 2018; Aqsa, 2018; Fransiskus, 2016; Utomo, 2018) yang menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Dimas & Simanjuntak, 2017; Yudha et al., 2019) yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini didasarkan pada tujuan peneliti untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran pengembangan kinerja dan produktivitas kerja untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Soetrisno, 2016). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Suwatno, 2008). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Supomo & Nurhayati, 2018).

Terdapat kurang lebih 2 (dua) syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu: a. Adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan b. Adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Bamford et al., 2003). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang (2008) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Menurut Simamora (2004) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan

personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Menurut Damanik (2016) dimensi kinerja terdiri dari: a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. b. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. c. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. d. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2006), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. c. Memiliki tujuan yang realistis. d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. e. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Gumilar (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job). b. Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Seels & Richey pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan kedalam bentuk fitur fisik. Pengembangan secara khusus berarti proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran (Meutia, 2015). Sedangkan menurut Tessmer dan Richey pengembangan memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu luas tentang analisis awal-akhir, seperti analisis kontekstual (Puteri & Tj, 2016). Pengembangan bertujuan untuk menghasilkan produk berdasarkan temuan-temuan uji lapangan.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap (Umar, 2002), yaitu: 1) Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). 3) Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas (Dalimunthe & Muda, 2017; Teguh & Rosidah, 2004), antara lain: 1) Knowledge. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal

yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. 2) Skills. Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. 3) Abilities. Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula. 4) Attitude. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. 5) Behaviors. Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud (Anam Amin & Lodhi, 2018; Halawi & Haydar, 2018).

Menurut Faruk (2018) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi. 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan. 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier. 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing. 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal. 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, dan sebagai jawaban sementara dari masalah yang di kemukakan, maka penulis dapat mengajukan sebuah hipotesis yaitu:

H1: Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infomedia (Gerhapena) sebanyak 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian maka sampel penelitian ini sebesar 60 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh karyawan PT. Infomedia (Gerhapena), meliputi identitas dan tanggapan sesuai hasil dari pengisian kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur

dengan menggunakan skala ordinal. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Pendidikan (X1)	X1.1	Materi	(Damanik, 2016; A. Perdana, 2019)
	X1.2	Evaluasi	
	Pelatihan (X2)	X2.1	Metode
X2.2		Sarana	
X2.3		Peserta	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas	(Basofi, 2016; Damanik, 2016; Meutia, 2015)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Ketepatan Waktu	
	Y1.4	Efektivitas	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada 60 orang responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan, yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja.

Table 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	37 orang	61,7%
	Perempuan	23 orang	38,3%
Usia	≥30 Tahun	26 orang	43,3%
	34 orang	56,7%	63,3%
Pendidikan Terakhir	S1	44	73,3%
	S2	16	26,7%
Lama Kerja	≥10 Tahun	9	15%
	<10 Tahun	51	85%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data deskriptif dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah dan persentase responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar (61,7%) persen, sedangkan wanita sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (38,3%) persen. Berdasarkan kelompok umur, didominasi oleh kelompok umur ≥30 Tahun sebanyak 26 orang (43,3%). Sisanya 34 orang (56,7%) adalah responden dengan umur < 30 Tahun. Sementara jumlah dan persentase responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar (73,3%) persen, sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (26,7%). Dengan persentase kategori pendidikan terakhir S1 (73,3%). Berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh

kelompok lama bekerja ≥ 10 Tahun sebanyak, 9 orang (15%). Sisanya 51 orang (85%) adalah responden dengan lama bekerja < 10 Tahun.

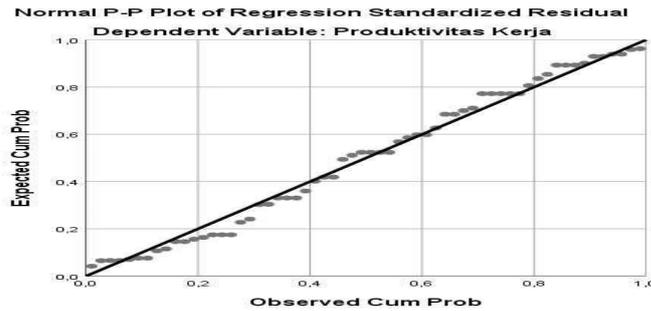
Tahap kedua yaitu uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Serta suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

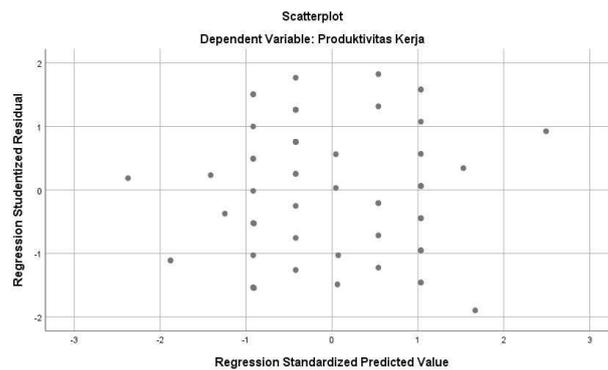
Variabel	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	X1.1	0.864	0.713	Valid dan reliable
	X1.2	0.854		Valid dan reliable
	X1.3	0.864		Valid dan reliable
	X1.4	0.797		Valid dan reliable
	X1.5	0.724		Valid dan reliable
	X1.6	0.698		Valid dan reliable
X2	X2.1	0.746	0.764	Valid dan reliable
	X2.2	0.712		Valid dan reliable
	X2.3	0.784		Valid dan reliable
	X2.4	0.781		Valid dan reliable
	X2.5	0.712		Valid dan reliable
	X2.6	0.826		Valid dan reliable
Y	Y1.1	0.726	0.803	Valid dan reliable
	Y1.2	0.834		Valid dan reliable
	Y1.3	0.857		Valid dan reliable
	Y1.4	0.808		Valid dan reliable
	Y1.5	0.828		Valid dan reliable
	Y1.6	0.891		Valid dan reliable

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item - Total $> 0,254$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $\alpha > 0,60$, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot



Gambar 2. Diagram Scatterplot

Berdasarkan diagram scatterplot, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selanjutnya uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,01. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Coefficients ^a	
	VIF	Keterangan
Pendidikan (X1)	1.022	Ada Multikolonieritas
Pelatihan (X2)	1.022	Ada Multikolonieritas

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolonieritas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda

dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,043	,779		3,906	,000
Pendidikan	,147	,139	-,153	1,058	,213
Pelatihan	,469	,142	,404	3,303	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel Coefficients hasil output SPSS, maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,043 + 0,147X_1 + 0,469X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan secara rinci bahwa nilai konstanta sebesar 3,034, dengan nilai positif. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel pendidikan dan pelatihan maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 3,034.

Nilai koefisien regresi untuk pendidikan sebesar 0,147. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Pendidikan tidak memiliki berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap peningkatan Pendidikan akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,147.

Nilai koefisien regresi untuk Pelatihan sebesar 0,469. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap peningkatan Pelatihan akan memberikan dampak pada meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,469.

Selanjutnya uji parsial, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika Sig > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika Sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil pengujian disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t-statistik

Varibel	Sig.<α	Keterangan	Hipotesis
Pendidikan (X1)	0,213 >0,05	Tidak Signifikan	Ditolak
Pelatihan (X2)	0,000 <0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja, diketahui bahwa hanya pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Infomedia (Gerhapena).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf

signifikansi 0,05. Jika Sig>0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika Sig.<0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F-Statistik

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,482	2	0,741	6,576	,002 ^b
	Residual	6,423	57	0,113		
	Total	7,905	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa nilai Sig pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) ($0,002<0,05$). Dengan demikian maka secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik. Hasil pengujian disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,532 ^a	,405	,158	,335232	1.899

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8, diketahui bahwa variabel produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan sebesar 40,5%. Sisanya 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian di temukan bahwa variabel Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika. Hal ini berarti bahwa pendidikan bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor media informasi. Faktor pendidikan yang pengaruhnya kedua terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga tidak memperkuat atau tidak membuktikan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Aqsa, 2018), dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini tidak memiliki kesamaan yaitu menemukan bahwa pendidikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan kurang penting dan tidak menjadi faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika. Hasil

penelitian ini sejalan dengan (Aliya & Tobari, 2019; Dimas & Simanjuntak, 2017) yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian di temukan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan merupakan faktor penentu baik dan tidaknya produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika menyatakan bahwa dalam bekerja mereka mengedepankan prinsip-prinsip pelatihan. Dalam hal ini dari semua indikator-indikator variabel yang telah di bahas dan dijelaskan di atas dapat hanya pelatihan lah yang dapat dikatakan positif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Simamora (2004) mengatakan pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa yang akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Rivai (2004) menyatakan bahwa, "Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Oleh karena itu maka setiap perusahaan berusaha untuk terus dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dan untuk meningkatkan produktivitas kerja maka salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan pelatihan dan pengembangan. Dari penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan penting dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aliya & Tobari, 2019; Kandou, 2016; Nababan et al., 2016) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel dari Pengembangan Kinerja memiliki pengaruh secara simultan, terhadap variabel terikat, yang di mana variabel tersebut adalah variabel dari produktivitas kerja Karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika. Sedangkan dari hasil Uji t (Parsial) variabel yang paling signifikan yang memiliki thitung lebih besar dari pada ttabel adalah variable pelatihan.

Berdasarkan simpulan penelitian maka saran yang diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagi PT. Infomedia Solusi Humanika, diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan pelatihan yang dilakukan selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara kontinu dengan harapan dapat memberikan

mamfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2. Dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan. Dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 3. Pihak manajemen diharapkan melakukan evaluasi hasil kerja setelah proses pelatihan yang dilakukan sehingga kebijakan terkait dengan dengan upaya pengembangan kinerja karyawan dapat terwujud. 4. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan, dari segi pendidikan calon tenaga kerja sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Referensi:

- Akbar, J., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat), kedisiplinan pegawai, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 1(3). <https://doi.org/10.2568/yum.v1i3.373>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103. <http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Anam Amin, R. S., & Lodhi, M. R. N. (2018). The impact of employees training on the job performance in education sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1273-1278. <https://www.academia.edu/download/44993356/11.pdf>
- Aqsa, M. A. (2018). Dampak pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja guru pada Smk Kansai Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 251-259. <https://doi.org/10.36975/jeb.v9i4.38>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Aulia, S. A. (2016). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT. Inti Sukses Garmino, Semarang). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/40445>
- Bamford, J. D., Gomes-Casseres, B., & Robinson, M. S. (2003). *Mastering alliance strategy: A comprehensive guide to design, management, and organization*. John Wiley & Sons.
- Basofi, A. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Situbondo. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78754>
- Cormick, T. M. (1979). *Industry Psychology*. New Dehli: Prentise Hall of India.
- Dalimunthe, D. M., & Muda, I. (2017). The empiricaleffect of education and training to the performance of employees. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/70348>
- Damanik, M. J. H. (2016). Pengaruh pendidikan dan latihan tenaga kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PT. Shamrock Corpora. *Jurnal Mantik Penusa*, 19(1). <https://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/100>
- Dimas, P., & Simanjuntak, D. (2017). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 64-76. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i2.88>
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen pengambilan keputusan: teori dan aplikasi*.

- Faruk, U. (2018). The effect of education and training to employee performance through leadership as intervening variables at PT. Utama Agung Jakarta Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(2). <https://ssrn.com/abstract=3130645>
- Fransiskus, V. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(4). <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/10/>
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v19i1.1804>
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of training on employee performance: a case study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=23117796&AN=130557560&h=v2GDZLDv0QjgZQgSMNXfkWvJuSGOebByhKxTcL8MPzNXbf1LzDRUDU19uUsCpOP4rP3uKvHUHQnrkjDsqAiYQ%3D%3D&crl=c>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178. https://econpapers.repec.org/article/mthijld88/v_3a6_3ay_3a2016_3ai_3a1_3ap_3a164-178.htm
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50–61. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006>
- Kandou, E. E. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2435>
- Mangkunegara, A. . (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, R. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1). <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jmk/article/view/271>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14417>
- Perdana, A. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2753>
- Perdana, O., Satria, M., Nugroho, K. S., & Handayani, R. (2016). Pengaruh pendidikan-pelatihan kepemimpinan tingkat iv terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Banten. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*. <http://eprints.untirta.ac.id/712/>
- Puteri, T. K., & Tj, H. W. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt Inplasco Prima Surya. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/download/1376/1510>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia, edisi ketiga, cetakan pertama*. Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwatno, T. Y. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Teguh, S. A., & Rosidah, S. (2004). Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, H. (2002). Evaluasi kinerja perusahaan. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, S. B. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian kasir pada Toserba Yogya di Kabupaten Majalengka. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(6), 83-97. <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/405>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yudha, T. K., Wasesa, S., & Utari, D. (2019). Peranan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karayawandi PT. Bank Sumut Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2). <https://doi.org/10.30743/jrmb.v4i2.2049>