

JURNAL SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BPR TRIDARMA PUTRI
DI KABUPATEN KLUNGKUNG**



Oleh:

Nama : Ni Wayan Lisnawati
NIM : 20192140229
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NGURAH RAI
DENPASAR
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BPR TRIDARMA PUTRI
DI KABUPATEN KLUNGKUNG

Jurnal Skripsi ini diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai
Denpasar

Oleh:
Nama : Ni Wayan Lisnawati
NIM : 20192140229
Program Studi : Manajemen

Disetujui pada tanggal, 8 September 2023
Pembimbing,

(Dr. I Made Kartika, SE., M., MA., CSCA)
NIP/NIK : 19641231 199003 1 024

Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Pada PT BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung

Ni Wayan Lisnawati¹, I Made Kartika²
Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia
niwayanlisnawati@gmail.com , made.kartika@unr.ac.id
Corresponding author: niwayanlisnawati@gmail.com

Abstrak: BPR memiliki peran yang sangat krusial karena mampu mendukung perekonomian lokal dengan membantu membiayai usaha kecil dan menengah yang merupakan tumpuan ekonomi lokal. Mengoptimalkan produktivitas pekerja pada BPR akan mampu menghasilkan efisiensi dan daya saing yang tinggi. Adapun tujuan studi ini untuk mengetahui pengaruh diantara pelatihan dan beban kerja secara parsial dan simultan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Jumlah populasi serta sampel sejumlah lima puluh dua orang karyawan dengan teknik *sampling* sensus. Selanjutnya data analisis menggunakan analisis kuantitatif terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis uji koefisien determinasi, analisis statistik uji F (F_{-test}), dan analisis statistik uji t (t_{-test}). Hasil analisis memberikan temuan bahwa pelatihan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri.

Kata Kunci: Pelatihan, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract: BPR holds a pivotal role by contributing to the local economy through financing small and medium-sized enterprises, which serve as the backbone of the local economic structure. Enhancing workforce efficiency within BPR can lead to increased effectiveness and heightened competitiveness. The main aim of this study is to assess the effects of training and workload, both individually and collectively, on enhancing employee work productivity at PT BPR Tridarma Putri in Kabupaten Klungkung. The research encompasses a population and sample size of fifty-two employees, utilizing a comprehensive census sampling method. Following this, data analysis employs quantitative methodologies, encompassing classic assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination assessments, F -test statistical analysis, as well as t -test statistical analysis. The analysis findings highlight that both training and workload have a simultaneous and meaningful positive impact on employee work productivity at PT BPR Tridarma Putri. While

training exerts a positive and substantial individual influence on employee work productivity at PT BPR Tridarma Putri, the workload has a favorable and noteworthy partial effect on employee work productivity at PT BPR Tridarma Putri.

Keywords: Training, Workload and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berkontribusi pada peran yang sentral dalam kesuksesan perusahaan dengan meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip mendasar dalam meraih pencapaian yang optimal adalah memulai dengan fokus pada elemen yang paling mendukung, yaitu tenaga kerja yang ada (Susan, 2019). Efektivitas karyawan dapat diukur berdasarkan hasil keseluruhan yang dihasilkan oleh individu tersebut dalam menjalankan tugasnya. Seorang pekerja dianggap produktif jika ia mampu memberikan hasil berupa produk dan layanan sejalan dengan sasaran yang telah ditetapkan pada waktu singkat dan akurat (Douw, Maarif, & Baga, 2021).

Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada tingkat produktivitas yang tinggi serta kemampuan karyawan dalam melakukan penyelesaian tugas-tugas dengan secara lugas dan tepat waktu (Mutiadi, Gunawan, & Sucipto, 2021). Mengoptimalkan produktivitas karyawan ialah salah satu agenda perusahaan untuk mengukur tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kehadiran produktivitas kerja yang optimal juga mencerminkan sejauh mana efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan (Hanaysha, 2016). Menurut Sutrisno (2018), produktivitas kerja adalah sebuah sikap mental yang terus-menerus melakukan pencairan menemukan cara untuk memperbaiki apa yang sudah tersedia. Ini melibatkan rasa percaya bahwa kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat ditingkatkan setiap harinya, sehingga hasil kerja hari ini dapat melebihi hasil kemarin, dan besok akan ada peningkatan dibandingkan dengan hari ini. Busro (2018) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan diantara keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Ketika produktivitas meningkat, hal ini akan berdampak pada peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu dan tenaga, serta revisi cara kerja, metode memproduksi, dan mengoptimalkan kemampuan tenaga kerja. Sutrisno (2018) memberikan informasi bahwa produktivitas diukur mempergunakan indikator yang meliputi kesanggupan, peningkatan hasil pencapaian, bersemangat, peningkatan keahlian diri, kualitas, dan efisiensi.

Terdapat faktor yang berkontribusi dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, seperti pendidikan, latihan, terampil, kedisiplinan, cara bersikap, beretika dalam kerja, motivasi, lingkungan di sekitar, fasilitas kerja dan memiliki badan yang sehat (Sutrisno, 2017:103). Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat krusial dan perlu diberikan perhatian serius. Tingkat produktivitas kerja karyawan memiliki signifikansi yang besar bagi organisasi guna mencapai tujuan-tujuan, bila diukur pada jangka waktu singkat atau jangka lama. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki visi pertumbuhan dan perkembangan yang pesat di masa depan dalam lingkup usahanya. Dalam konteks ini, semakin luas tujuan perusahaan, semakin beragam pula jumlah dan jenis pekerjaan yang ada (Recky, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Direktur PT. BPR Tridarma Putri, bahwa ini yang menjadi fokus PT. BPR Tridarma Putri adalah pencapaian target deposito, tabungan dan kredit yang diharapkan konsisten setiap bulan untuk tetap mencapai target. Namun dalam realisasinya di beberapa bulan di tahun 2022 belum optimal pencapaiannya. Ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan di PT. BPR Tridarma Putri yang belum memberikan hasil yang produktif. Hal ini tertampil dari hasil produktivitas kerja karyawan yang masih belum bisa untuk mencapai target yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut ini data realisasi target tabungan PT. BPR Tridarma Putri Pada Periode Januari - Desember 2022:

Tabel 1
Data Realisasi Target Deposito, Tabungan dan Kredit Periode Januari - Desember 2022

Bulan	Deposito			Tabungan			Kredit		
	Target (Jutaan Rp.)	Realisasi (Jutaan Rp.)	Persentase (%)	Target (Jutaan Rp.)	Realisasi (Jutaan Rp.)	Persentase (%)	Target (Jutaan Rp.)	Realisasi (Jutaan Rp.)	Persentase (%)
Januari	1.500	2.092	139,4	3.500	3.449	98,5	1.250	1.946	155,6
Februari	1.500	953	63,5	3.500	3.155	90,1	1.250	2.468	197,4
Maret	1.500	1.691	112,7	3.500	3.934	112,3	1.250	1.180	94,4
April	1.500	2.192	146,1	3.500	3.551	101,4	1.250	1.137	90,9
Mei	1.500	1.749	116,6	3.500	3.569	101,9	1.250	1.573	125,8
Juni	1.500	1.308	87,2	3.500	3.322	94,9	1.250	1.691	135,2
Juli	1.500	1.523	101,5	3.500	3.251	92,8	1.250	1.409	112,7
Agustus	1.500	2.958	197,2	3.500	4.643	132,6	1.250	1.424	113,9
September	1.500	2.975	198,3	3.500	3.451	98,5	1.250	2.833	226,6
Oktober	1.500	2.262	150,8	3.500	3.832	109,4	1.250	5.819	465,4
November	1.500	1.424	94,9	3.500	4.809	137,4	1.250	1.370	109,6
Desember	1.500	1.600	106,6	3.500	3.590	102,5	1.250	3.460	276,8

Sumber: PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung (2022)

Realisasi target dan perkembangan deposito, tabungan dan kredit yang diberikan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung, jumlah deposito, tabungan dan kredit setiap bulan mengalami fluktuasi,

dengan target setiap bulannya tetap. Bulan Januari realisasi target deposito mengalami peningkatan sebesar 139,4 %. Namun pada bulan Februari realisasi target deposito mengalami penurunan sebesar 63,5%. Selain itu, bulan Juni dan November juga ditemukan bahwa realisasi target deposito belum mencapai target yang ditetapkan. Perkembangan realisasi target tabungan pada bulan Januari tidak mencapai target yang diinginkan yaitu sebesar 98,5%. Belum optimalnya realisasi tabungan juga terjadi pada bulan Februari, Juni, Juli dan September tahun 2022. Terkait perkembangan kredit pada tahun 2022, di mana pada bulan Januari sebesar 155,6%. Selanjutnya pada bulan Maret realisasi target kredit mengalami penurunan sebesar 94,4%. Pencapaian target kredit paling rendah terjadi pada bulan April 2022 yang hanya mencapai 90,9%.

Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui pemberian pelatihan kerja yang efektif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas. Pelatihan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan proses berkelanjutan yang berperan penting dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan (Mentari & Anandita, 2020). Efek positif dari pelatihan kerja yang berkualitas dapat berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan, mengingat pencapaian tujuan bisnis akan mencapai puncaknya ketika para pekerja mendapatkan pelatihan yang berkelanjutan. Hal ini mencegah pemborosan waktu dan biaya, serta memberikan dukungan meraih visi badan usaha dengan efektif (Wibowo, 2014).

Produktivitas memiliki peran sentral dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja terjadi yang namanya peningkatan secara nyata dari waktu ke waktu, badan usaha akan lebih mampu menghasilkan pencapaian target yang telah disahkan (Andriyany, 2021). Hanaysha (2016) menyampaikan bahwa peningkatan produktivitas kerja ialah tujuan utama perusahaan, yang mana tujuan tersebut menggambarkan sejauh mana produktivitas suatu perusahaan. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi menjadi indikator efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan.

Memberikan pelatihan kerja kepada karyawan ialah salah satu faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas di lingkungan perusahaan. Proses pelatihan ini berfungsi sebagai sarana pembelajaran bagi karyawan agar mereka dapat melakukan pelaksanaan tugas-tugas kerja sejalan dengan kriteria yang telah disepakati oleh badan usaha. Dalam dunia kerja yang kompetitif, pengetahuan yang spesifik dan keterampilan yang relevan menjadi sangat penting, dan pelatihan kerja menjadi sarana untuk mengembangkan hal tersebut bagi para karyawan (Osman & Shafenti, 2021). Dalam konteks ini, pelatihan kerja adalah langkah

terencana yang diambil oleh perusahaan untuk melakukan *upgrade* ilmu, keterampilan, dan keahlian pekerja secara keseluruhan. Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan, meningkatkan, dan mengembangkan potensi yang secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas yang mereka miliki (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022).

Pelatihan yang dilaksanakan di sebuah lembaga usaha dilandaskan pada tiga hal yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Wilujeng, 2017). Adapun pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai bank di antaranya yaitu: pengetahuan produk dan layanan perbankan, regulasi perbankan, teknologi perbankan, pengetahuan pelayanan pelanggan, serta pengetahuan lainnya. Keterampilan yang harus dimiliki pegawai perbankan yaitu: Keterampilan keuangan, keterampilan komunikasi, kemampuan analisis, bahasa asing, teknologi serta keterampilan-keterampilan lainnya. Sementara sikap yang harus dimiliki pegawai perbankan yaitu: Sikap etika kerja, keramahan dan kesopanan, ketelitian, kemauan bekerja sama, sikap tanggung jawab serta kejujuran dan integritas. Pelaksanaan latihan yang benar, maka perusahaan diekspektasikan bisa melakukan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai bank yang dapat mengoptimalkan produktivitas kerja.

PT. BPR Tridarma Putri pada tahun 2022 melakukan pelatihan terhadap karyawan selama 18 kali pertemuan dengan total anggaran yang dikeluarkan perusahaan berbeda setiap dilakukannya pelatihan tersebut. Peserta karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga jenis kegiatan yang diberikan dapat mengoptimalkan kemampuan dan keahlian yang melekat pada diri pekerja. Setelah karyawan mengikuti pelatihan tersebut karyawan menjadi percaya diri dalam melakukan pekerjaan, karyawan dapat memahami sistem dan prosedur perusahaan serta dapat mengerti kelebihan dari masing-masing produk yang dimiliki perusahaan.

Pelatihan memberi peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka dalam lingkungan kerja. Ini memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat digunakan secara efektif untuk memahami tugas-tugas yang harus dijalankan dan alasan di baliknya. Pelatihan juga memberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Meskipun setiap individu memiliki kemampuan unik, kemampuan tersebut belum tentu sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan spesifik yang diperlukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat krusial bagi suatu lembaga usaha untuk menyelenggarakan latihan guna membantu pekerja memahami apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pelatihan ialah proses yang menjaga atau mengoptimalkan keterampilan pekerja untuk memberikan hasil pencapaian kerja yang baik (Bangun, 2012).

Selain pelatihan, beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung adalah salah satu lembaga usaha yang menggeluti bidang jasa perbankan yang melibatkan 52 orang karyawan. Karyawan belum bisa menghasilkan produktivitas dengan maksimal. Hal ini diakibatkan oleh kondisi lelah secara badan, jam kerja yang sudah melebihi standar kerja dan kejar target yang harus diselesaikan. Belum optimalnya kinerja karyawan tersebut disebabkan beban kerja yang terlalu besar maka mengharuskan karyawan harus bekerja melebihi waktu kerja setiap harinya.

Beban kerja diartikan dalam konteks operasional dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tuntutan yang dihadapi dalam tugas-tugas atau usaha yang dikeluarkan oleh karyawan. Memberikan beban kerja yang terlalu berat kepada karyawan akan memiliki dampak negatif terhadap tingkat produktivitas yang dihasilkan (Pratama, Hendriani, & Machasin, 2022). Beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan karyawan perlu bekerja melebihi batasan waktu kerja harian yang telah ditetapkan. Tugas-tugas yang masih tertunda dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja melewati jam kerja yang semestinya atau bahkan sering kali mengakibatkan perlu adanya kerja lembur. Hal ini didukung dari hasil observasi bahwa hampir setiap hari karyawan PT.BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung mendapati diri mereka menyelesaikan tugas melewati batas waktu yang telah ditetapkan karena dalam jadwal kerja rutin mereka, tugas tersebut tidak dapat terselesaikan. Situasi semacam ini memaksa mereka untuk memperpanjang jam kerja atau melakukan lembur. Keadaan kerja yang demikian dapat mengakibatkan ketidaknyamanan pada karyawan, menghasilkan kelelahan mental, mengganggu tingkat konsentrasi, dan mengurangi kemampuan mereka dalam berkomunikasi secara efektif.

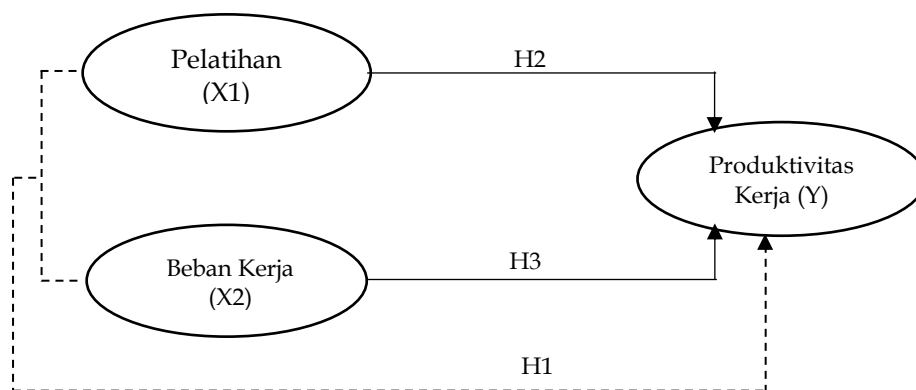
Beban kerja yang diharuskan oleh pekerja perlu sejalan dengan kapabilitas yang dimiliki, sehingga tugas tersebut dapat dijalankan dengan efisien tanpa memberikan tekanan berlebihan pada individu yang bersangkutan (Mutiadi et al., 2021). Beban kerja mewakili rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab di dalam pekerjaan atau dalam cakupan posisi tertentu, dilakukan dalam konteks waktu tertentu dan berhubungan dengan indikator yang relevan. Faktor-faktor seperti tekanan waktu dan tingkat konsentrasi terhadap informasi memiliki dampak besar terhadap cara karyawan menangani tugas-tugas (Nabawi, 2019).

Terkait penelitian di masa lalu di mana riset yang sudah pernah dikerjakan oleh Pebriyanti & Trisninawati (2022) menghasilkan temuan yakni beban kerja memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan riset yang sudah pernah dikerjakan oleh Nursiah (2019) menemukan menunjukkan hasil bahwa

beban kerja mampu menghasilkan andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu hasil yang tak searah ditemui oleh studi yang dikerjakan Mutiadi et al.(2021) menghasilkan temuan yakni Beban kerja berkontribusi secara negative namun tidak nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja, yang artinya pada riset ini beban kerja tidak dapat mengoptimalkan produktivitas pekerja.

Riset yang sudah pernah dikerjakan oleh Setiadi (2020) menghasilkan temuan yakni pelatihan memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan riset yang sudah pernah dikerjakan oleh Kustini & Sari (2020) menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Sementara itu hasil yang berbeda ditemukan oleh Khasanah & Nurbaiti (2023) menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak secara nyata dapat memberikan peningkatan produktivitas kerja pekerja, yang bermakna pemberian pelatihan secara berulang kepada karyawan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Namun, adakalanya kontribusi yang diberikan belum mencapai tingkat signifikan atau masih tergolong rendah. Terkadang hasil dari pelatihan belum mampu merubah dengan cara yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari paparan tersebut, tampak jelas bahwa permasalahan terkait Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung sebagai suatu hal yang memerlukan pemahaman mendalam serta solusi yang tepat. Sementara itu, adanya perbedaan dalam hasil penelitian menunjukkan perlunya penyelidikan lebih lanjut terkait produktivitas kerja karyawan beserta faktor-faktor yang berpotensi berkontribusi secara nyata. Dengan dasar ini, terbentuklah kerangka konseptual yang akan membimbing penyelidikan ini, dan kerangka tersebut akan dijabarkan lebih detail dalam bagian berikutnya:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Pelatihan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung
- H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung
- H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung

METODE PENELITIAN

Metode studi yang dipergunakan dalam studi ini ialah pendekatan kuantitatif dengan penelitian survei. Pendekatan berbasis angka digunakan dalam pendekatan kuantitatif dikarenakan data yang diambil untuk analisis keterkaitan diantara variabel diekspresikan dalam bentuk nilai numerik. Objek pada riset ini ialah terkait manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pelatihan, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan. Studi ini dijalankan pada perusahaan PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung, Bali. Sugiyono, (2017:80) memberikan pernyataan yakni populasi adalah suatu ruang lingkup dasar riset yang dibagi atas objek serta subjek yang memiliki ciri khas khusus yang akan dipelajari dan digunakan untuk mencapai kesimpulan yang relevan. Populasi pada studi ini ialah keseluruhan karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri yang berjumlah sebanyak 52 orang. Banyaknya sampel yang dipergunakan dalam riset ini dilakukan penentuan dengan sampling sensus. Metode ini memiliki keunggulan dalam hal menghasilkan data yang mewakili seluruh populasi, karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk dimasukkan dalam sampel. Sampel pada riset ini adalah sejumlah 52 orang pekerja pada PT. BPR Tridarma Putri.

Untuk memperoleh data, riset ini menggunakan metode mengkoleksi data dengan menggunakan metode seperti observasi, wawancara, kuesioner disertai studi dokumentasi. Skor setiap alternatif jawaban oleh responden yaitu terdiri dari lima jawaban yang diukur dengan mempergunakan skala likert. Selanjutnya data ditabulasi dan dianalisis dengan mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai teknik untuk menguji kesahihan dan kehandalan kuesioner penelitian. Sebagai syarat analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Analisis data berikutnya mempergunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ini dipergunakan untuk menilai apakah suatu pertanyaan dalam kuesioner yang sedang diteliti memiliki validitas yang bagus atau tidak.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1-1	0.910	0.3	Valid
	X1-2	0.949	0.3	Valid
	X1-3	0.913	0.3	Valid
	X1-4	0.835	0.3	Valid
	X1-5	0.773	0.3	Valid
Beban Kerja (X2)	X2-1	0.871	0.3	Valid
	X2-2	0.844	0.3	Valid
	X2-3	0.877	0.3	Valid
	X2-4	0.903	0.3	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y-1	0.897	0.3	Valid
	Y-2	0.878	0.3	Valid
	Y-3	0.812	0.3	Valid
	Y-4	0.771	0.3	Valid
	Y-5	0.854	0.3	Valid
	Y-6	0.821	0.3	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Proses uji validitas dilaksanakan melalui penerapan perangkat lunak komputer, yang menghasilkan temuan bahwa semua item pernyataan dalam variabel memiliki nilai koefisien korelasi yang melampaui angka 0,30. Berdasarkan temuan ini, dapat diambil simpulan bahwa seluruh indikator yang ada dalam masing-masing variabel dapat dianggap valid.

Suatu kumpulan pertanyaan dianggap memiliki tingkat keandalan yang baik jika skor Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.912	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.882	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0.910	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas instrumen yang diekstraksi dari output SPSS, terungkap bahwa semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Berdasarkan temuan ini,

dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan analisis regresi linier berganda, adalah suatu tahap krusial untuk melalui uji asumsi klasik agar kecocokan antara model riset dan konsep yang digunakan dapat diverifikasi. Tahapan-tahapan ini dalam uji asumsi klasik sangat penting untuk menghasilkan kepastian bahwa hasil olah data yang diperoleh dapat diandalkan dan akurat dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti.

1) Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.69973149
Most Extreme Difference	Absolut	0.209
	Positif	0.209
	Negatif	-0.189
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{cd}

Sumber: Data diolah, 2023

Dengan nilai Koefisien Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai ambang signifikansi 0,05, bisa diambil simpulan yakni data memenuhi asumsi normalitas. Merujuk pada temuan ini diambil simpulan yakni data yang telah berhasil ditabulasi dianggap mampu mengisi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pelatihan	0.508	1.970
Beban Kerja	0.508	1.970

Sumber: Data diolah, 2023

Dengan nilai VIF sebesar 1,970 yang lebih rendah dari ambang batas 10, serta nilai Tolerance untuk seluruh variabel independen sebesar 0,508 yang melebihi nilai ambang batas 0,1, dapat disarikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model. Sehingga,

bisa diputuskan yaitu model bebas dari masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis lebih lanjut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardize Coefficient		Standardiz Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	1.633		2.855	0.006
	X1	-0.060	0.101	-0.113	-0.592	0.557
	X2	-0.128	0.122	-0.200	-1.044	0.301

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai signfikansi variabel pelatihan (x1) yakni senilai 0,557 , nilai signfikansi variabel beban kerja (x2) senilai 0,301. Temuan ini memberikan informasi yakni nilai absolute residual (Abs_RES) lebih tinggi dibandingkan 0,05. Temuan ini memberikan informasi bahwa tidak ditemui atau tidak terindikasi heteroskedastisitas.

c. Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.888	2.515		1.944	0.058
X1	0.534	0.155	0.441	3.435	0.001
X2	0.576	0.189	0.392	3.053	0.004

Sumber: Data diolah, 2023

Merujuk pada keluaran hasil aplikasi pengolah data yakni SPSS disusun rumus persamaan regresi yakni:

$$Y = 4.888 + 0,534 X_1 + 0,576 X_2$$

Interpretasi dari koefisien regresi:

a = 4.888 artinya apabila Pelatihan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) bernilai nol persen atau diberlakukan anggapan nilainya tidak ada perubahan, maka besarnya nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) ialah senilai 4.888.

X_1 = Pelatihan (X_1) menghasilkan pengaruh searah dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai 0,534 artinya bila Pelatihan (X_1) meningkat sedangkan Beban Kerja (X_2)

tetap maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan ialah senilai 0,534.

X_2 = Beban Kerja (X_2) menghasilkan pengaruh searah dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai 0,576 artinya bila Beban Kerja (X_2) meningkat sedangkan Pelatihan (X_1) tetap maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan ialah senilai 0,576.

2) Analisis Determinasi

Tabel 8
Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	0.590	0.574	1.734

Sumber: Data diolah, 2023

Adjusted R *Square* terkandung senilai 0,574. Bisa diambil simpulan yaitu senilai 57,4% Produktivitas Kerja dikontribusikan Pelatihan (X_1) dan Beban Kerja (X_2), sementara selebihnya yaitu senilai 42,6% dikontribusikan hal lain yang tidak diteliti pada studi ini.

3) Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 9
Hasil F hitung (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.349	2	106.174	35.309	.000 ^b
	Residual	147.343	49	3.007		
	Total	359.692	51			

Sumber: Data diolah, 2023

F hitung yang diperoleh yaitu sebesar 35,309 dan lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, serta ditemukan pula nilai sig (0,000) yang nilainya lebih rendah dibandingkan 0,05. Hal ini berarti bahwa secara serempak variabel pelatihan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan taraf signifikansi 5%.

4) Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 7 dan dijelaskan maknanya berikut ini:

a) Nilai $t_{1 \text{ hitung}} (3.435) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ serta ditemukan pula nilai sig (0,001) yang nilainya lebih rendah dibandingkan 0,05, di mana memiliki makna yakni Pelatihan memiliki andil yang nyata dalam

mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.

- b) Nilai t_2 hitung (3.053) > t_{tabel} (1,67) serta ditemukan pula nilai sig (0,004) yang nilainya lebih rendah dibandingkan 0,05, di mana memiliki makna yakni Beban Kerja memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.

d. Interpretasi Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung

Temuan pada hasil uji hipotesis menghasilkan simpulan yaitu bahwa Pelatihan dan Beban Kerja secara serempak memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Temuan ini mengindikasikan bahwa dengan peningkatan dalam pelaksanaan pelatihan kerja dan pengaturan beban kerja yang efektif, perusahaan PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung dapat mencapai peningkatan produktivitas kerja yang signifikan dari karyawan-karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017) produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dihasilkan (output) dengan masukan yang diberikan (input). Ketika produktivitas meningkat, dampak positifnya termasuk peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga, serta peningkatan dalam teknik produksi, peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan perbaikan sistem kerja. Produktivitas punya kontribusi yang krusial dalam usaha mencapai keberhasilan suatu lembaga usaha. Jika produktivitas kerja pekerja terus terjadi pengoptimalan secara nyata dari waktu ke waktu, maka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan lebih mudah tercapai (Andriyany, 2021).

Kenyataan ini menekankan pentingnya setiap karyawan terus-menerus mengembangkan kemampuannya secara berkelanjutan guna mencapai peningkatan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi unsur krusial dalam proses ini. Pelatihan diimplementasikan sebagai upaya terencana dari lembaga usaha untuk memberikan peningkatan ilmu, lebih terampil, dan keahlian para pegawainya. Dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja yang optimal, lembaga usaha harus memberi perhatian pada aspek beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan memastikannya sesuai dengan kapabilitas individu masing-masing. Pelatihan yang sesuai memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengoptimalkan keterampilan dan ilmu yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Keterampilan yang lebih baik

memungkinkan karyawan PT. BPR Tridarma Putri untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Beban kerja juga memiliki peranan yang penting untuk diperhatikan dalam mengoptimalkan produktivitas. Jika beban kerja sesuai dengan kapasitas, karyawan akan merasa lebih energik dan siap menghadapi tugas-tugas dengan lebih baik dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan simpulan pada riset yang dikerjakan Pricilla & Octaviani (2022) menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan beban kerja memiliki kontribusi secara positive dan nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung

Temuan pada hasil uji hipotesis menghasilkan simpulan yaitu pelatihan memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Temuan ini ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatkan tingkat pelatihan, produktivitas kerja pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung juga mengalami peningkatan.

Menurut Sedarmayanti (2017) pelatihan diartikan sebagai komponen dari proses pendidikan yang berkaitan dengan pembelajaran untuk mendapatkan serta mengoptimalkan keahlian di luar kerangka pendidikan formal, dalam jangka waktu cukup cepat, dengan penekanan lebih pada praktek dibandingkan teori. Oleh karena itu, pelatihan untuk pekerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, yang merupakan bagian dari strategi untuk menjaga dan mengoptimalkan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan program latihan yang efektif harus memiliki kapabilitas untuk meningkatkan serta menjaga kemampuan pekerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Melalui pelatihan, karyawan memahami standar dan praktik terbaik yang dibutuhkan untuk memberikan hasil optimal dalam pekerjaan. Kualitas pekerjaan yang lebih baik cenderung mengurangi waktu dan usaha yang diperlukan untuk perbaikan atau revisi.

Temuan ini sejalan dengan simpulan pada riset yang dikerjakan Harahap & Sijabat (2022) menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki kontribusi secara positive dan nyata dalam mengoptimalkan variabel produktivitas kerja karyawan

3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung

Temuan pada hasil uji hipotesis menghasilkan simpulan yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Temuan ini memberikan gambaran bahwa jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapabilitas karyawan, maka hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan di PT. BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung.

Menurut pandangan Munandar (2015) beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas tertentu yang harus dibereskan dalam batas waktu yang dibutuhkan. Beban kerja memiliki andil krusial, karena tingkat beban kerja memiliki potensi untuk memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan ketegangan dan stres pada individu. Ini mungkin disebabkan oleh tuntutan tingkat keterampilan yang terlalu tinggi, bekerja dengan waktu terlalu cepat, banyaknya kerjaan, dan faktor lainnya (Sunyoto, 2015). Oleh karena itu, penting bagi beban kerja yang dibebankan kepada pekerja untuk sejalan dengan kapabilitas yang dimiliki, agar tugas tersebut dapat dijalankan tanpa memberikan tekanan berlebihan pada individu. Dengan demikian, pemberian perhatian khusus dalam menetapkan *jobdesk* untuk karyawan menjadi suatu hal yang krusial. Beban kerja itu sendiri, mirip dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, memiliki potensi untuk memengaruhi baik aspek fisik maupun mental karyawan.

Temuan ini sejalan dengan simpulan pada riset yang dikerjakan Ariani, Ratnasari, & Tanjung (2020) serta Asnora (2020) yang menghasilkan temuan yaitu beban kerja memiliki kontribusi secara positive dan nyata dalam mengoptimalkan variabel produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

- a. Pelatihan dan beban kerja secara simultan memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan masing-masing pekerjaannya dan beban kerja yang diberikan rendah sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja.
- b. Pelatihan memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Fakta ini mengindikasikan bahwa sejalan dengan peningkatan jumlah pelatihan yang diberikan kepada karyawan, tingkat produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan
- c. Beban kerja memiliki andil yang nyata dalam mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri di Kabupaten Klungkung. Temuan ini bermakna jika beban kerja yang

diberikan kepada karyawan bersifat berat, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Di sisi lain, jika beban kerja lebih ringan, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

SARAN

- a. Disarankan agar instruktur yang bertanggung jawab dalam menyajikan materi pelatihan memenuhi persyaratan kualifikasi, termasuk memiliki keahlian yang relevan dengan topik pelatihan, memiliki kemampuan untuk menginspirasi motivasi, menjalankan tugas secara profesional, dan memiliki kompetensi yang memadai. Dengan demikian, instruktur akan mampu menyampaikan informasi dengan efektif, mendorong semangat belajar peserta, dan memberikan pemahaman yang mendalam terhadap materi pelatihan. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan pelatihan yang produktif dan bermanfaat bagi perkembangan keterampilan karyawan.
- b. Disarankan perusahaan meningkatkan standar pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Standar pekerjaan menjadi parameter untuk menilai kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik dalam hal waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas maupun dalam hal kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Dengan meningkatkan standar pekerjaan, perusahaan dapat memberikan arahan yang lebih jelas mengenai harapan dan ekspektasi terhadap karyawan. Hal ini dapat menghasilkan dorongan bagi pekerja untuk bekerja lebih efisien, menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, dan memberikan kontribusi yang lebih berarti terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.
- c. Disarankan agar karyawan secara kontinu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerjanya melalui pengembangan diri. Pengembangan diri bisa diupayakan dengan mempertimbangkan tantangan dan aspirasi yang akan dihadapi. Karena setiap tantangan yang ada memerlukan kekuatan yang lebih, maka pengembangan diri menjadi suatu keharusan. Hal ini memberikan harapan untuk meraih produktivitas yang lebih optimal juga akan menghasilkan manfaat yang signifikan pada semangat karyawan untuk meningkatkan kualitas kemampuan karyawan.
- d. Kepada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti penelitian sejenis, hendaknya untuk menambahkan jumlah sampel dan variabel yang lebih bervariasi, sehingga hasil yang diperoleh semakin spesifik dan akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan atas kesempatan yang diberikan oleh Direktur PT. BPR Tridarma Putri beserta staf dalam memberikan izin untuk

pelaksanaan penelitian ini. Tidak lupa juga, rasa terima kasih disampaikan kepada keseluruhan pihak yang sudah mau berkontribusi dalam kesuksesan studi ini. Semua dukungan dan kerjasama yang diberikan memiliki peran yang penting dalam pengembangan pengetahuan ini.

REFERENSI

- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*, 23(1), 1-14.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316-329. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657-666.
- 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. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 2022.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1146-1152.

- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Mentari, M., & Anandita, V. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 61-72. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.497>
- Munandar. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193-203.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1), 1-14. <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i1.1708>
- Osman, I. R., & Shafenti. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di SDN Serdang 13 Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 32-36.
- Pebriyanti, A., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 4614-4624.
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 474-486. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1292>
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>
- Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Bappeda*, 4(3), 136-141.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiadi, R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Bank BRI Persero Cabang Pamanukan. *Jurnal Al Amar*, 1(3), 128-134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Bandung: Rajawali Press.
- Wilujeng, S. (2017). Implementasi Pelatihan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Islami Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Malang. *Iqtishoduna*, 13(1), 43-48. <https://doi.org/10.18860/iq.v13i1.4476>