

# Analisis Pengaruh Pelatihan pada Produktivitas Karyawan dengan Metode Korelasi *Product Moment*

Tuslaela<sup>1</sup>; Cahyani Budihartanti<sup>2</sup>; Dinda Juliana<sup>3</sup>

Program Studi Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri

Jl. Damai No.8 Warung Jati Barat (Margastwa), Jakarta 12540 Indonesia

Email: [tuslaela.tll@nusamandiri.ac.id](mailto:tuslaela.tll@nusamandiri.ac.id)<sup>1</sup>; [Cahyani.cbh@nusamandiri.ac.id](mailto:Cahyani.cbh@nusamandiri.ac.id)<sup>2</sup>; [dindaajuliana@gmail.com](mailto:dindaajuliana@gmail.com)<sup>3</sup>

*Intisari*— Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh training terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh training tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Adhi Wahana. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu, variabel X (Training) dan variabel Y (Kinerja). Pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan sebanyak 72 responden karyawan. Pengumpulan data di dapat dari study kepustakaan dan observasi di lapangan. Selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode korelasi product moment menunjukkan korelasi product moment  $r = 0,723$  artinya ada hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel X (Training) dan variabel Y (Kinerja). Dengan uji koefisien determinasi menunjukkan angka 52,2% artinya kontribusi pelatihan terhadap produktivitas karyawan divisi Maintenance sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% merupakan faktor lain. Dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (8,746) \geq t_{tabel} (2,000)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara training dengan kinerja karyawan.

*Kata Kunci* : Kinerja, Product moment, Produktivitas Karyawan, Training, Variabel.

*Abstract*— The identification of problems in this study is how the influence of training on the productivity of employees of PT. Global Adhi Wahana. with the aim to determine the effect of training on employee productivity at PT. Global Adhi Wahana. This study uses two variables, namely variable X (Training) and variable Y (Productivity). Sampling in this study used 72 respondents of PT. Global Adhi Wahana. Collecting data can be obtained from literature study and observation in the field. Then analyzed using the product moment correlation method. Based on the results of data analysis using product moment correlation method shows product moment correlation  $r = 0.723$  means that there is a strong and significant relationship between variables X (Training) and variable Y (Productivity). With the test of the coefficient of determination shows the number 52.2% means that the contribution of training to the employee productivity of the rental division is 52.2% while the remaining 47.8% is another factor. And the results of hypothesis testing show that  $t$  count (8.746)  $\geq t$  table (2,000) then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant relationship between training and employee productivity.

*Key Words* : Product Moment, Training, Rental, Employee Productivity, Variable.

## I. PENDAHULUAN

Di setiap perusahaan memiliki berbagai sumber daya yang merupakan aspek untuk mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang terpenting adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas, yang dapat dilaksanakan melalui pelatihan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, Hermanto (2013:32).

Pelatihan tidak hanya ditunjukkan kepada karyawan yang masih baru, namun juga karyawan yang telah lama bekerja juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan agar lebih giat bekerja dari sebelumnya, memperbaiki kinerja yang kurang baik serta untuk mempelajari pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih. Sedangkan bagi karyawan baru diperlukan

latihan-latihan agar mereka dapat menjalankan dan meningkatkan kemampuandalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

Menurut Chusnah (2016:95) menyatakan, bahwa Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju makaperusahaan dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya pelatihan, maka dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas karyawan hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan Pelatihan memberikan berbagai manfaat baik untuk perusahaan maupun karyawan. Untuk karyawan, pelatihan memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan peningkatan prestasi kerja. Sedangkan manfaat bagi perusahaan terjaganya stabilitas antara perusahaan dan karyawan.

PT. Global Adhi Wahana melaksanakan pelaksanaan pelatihan untuk para karyawannya yang dilaksanakan secara berkala. Guna meningkatkan produktivitas karyawan yang nantinya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dari pelaksanaan pelatihan.

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Mayasari (2013:42) jenis penelitian yang digunakan bersifat analitik yaitu penelitian yang mengamati dan menganalisa data-data yang ada serta menguji pengaruh dua atau lebih variable independent (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terikat). Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasi product moment.

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner tentang pelatihan dan produktivitas karyawan. Kuesioner yang diberikan berbentuk tabel dimana responden diminta untuk memberikan tanda *checklist* (✓) dalam kolom yang disediakan sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih. Alternatif jawaban pada kolom menggunakan skala *likert*.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Aisyah (2017:1). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan *crew* PT. Global Adhi Wahana dengan total keseluruhan 88 karyawan dan *crew*. Jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah 72 karyawan dan *crew* PT. Global Adhi Wahana dengan menggunakan rumus *slovin*.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Responden**

Gambaran deskripsi responden baik mengenai jenis kelamin responden, tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden, masa bekerja responden.

Diperoleh sebanyak 72 kuesioner yang memenuhi kriteria yang dapat digunakan sebagai data penelitian. Dibawah ini adalah deskripsi responden.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, diperoleh data dari 72 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau 93,1%. Sedangkan

responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 6,9%. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia, diperoleh data dari 72 responden, tingkat usia responden dibawah 30 tahun sebanyak 32 orang atau 44,4%, tingkat usia responden 31-40 tahun sebanyak 27 orang atau 37,5%, tingkat usia responden 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 12,5% dan tingkat usia responden diatas 50 tahun sebanyak 4 orang atau 5,6%. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan sebagian besar berusia dibawah 30 tahun.
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, diperoleh data dari 72 responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 44 orang atau 61,1%, responden yang berpendidikan DIPLOMA sebanyak 11 orang atau 15,3%, dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 23,6%. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan sebagian besar berpendidikan SMA.
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja, diperoleh data dari 72 responden, responden yang masa kerjanya ≤5 tahun sebanyak 20 orang atau 27,8%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 30 orang atau 41,7% dan responden yang masa kerjanya ≥10 tahun sebanyak 22 orang atau 30,6%. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan yang masa bekerja paling banyak adalah 6-10 tahun.

**B. Deskripsi Variabel Penelitian**

1. Pelatihan

TABEL 1.  
REKAPITULASI VARIABEL X (PELATIHAN)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Instruktur menguasai materi yang akan diberikan kepada peserta saat pelatihan	4,4
2	Peserta yang mengikuti pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan	3,9
3	Peserta memahami dan menguasai materi yang diberikan dengan cepat	3,9
4	Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan	4,5
5	Metode yang digunakan sesuai dengan materi dan komponen peserta	4,4
6	Pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai target tujuan perusahaan	3,7

7	Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	4,3
<b>Total rata-rata</b>		<b>4,2</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

Dari data diatas diketahui bahwa pemberian pelatihan pada PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan permainan sebesar 58%. Dengan skor tertinggi berada pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 326 poin atau rata-rata 4,5 yang berisi tentang pernyataan materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada skor terendah berada pada pernyataan nomor 6 yaitu sebesar 266 poin atau rata-rata 3,7 yang berisi tentang pernyataan pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai target tujuan perusahaan.

Berdasarkan rata-rata variabel X (Pelatihan) yaitu sebesar 58%, dan dari pendapat responden menunjukkan 34% menyatakan sangat setuju, 16% menyatakan setuju, 16% menyatakan ragu-ragu, 3% menyatakan tidak setuju Dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan pelatihan karyawan PT. Global Adhi Wahana pada kategori cukup baik.

2. Produktivitas

TABEL 2.  
REKAPITULASI VARIABEL Y (PRODUKTIVITAS)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan	3,9
2	Memahami dan bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	4,0
3	Berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai dari watu ke waktu	4,2
4	Selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin	4,2
5	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	4,2
6	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	3,7
7	Pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja	3,0
<b>Total rata-rata</b>		<b>3,9</b>

Sumber: Hasil Pengolahan (2019)

Dari data diatas diketahui bahwa produktivitas pada PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan permainan sebesar 54%. Dengan skor tertinggi berada pada pernyataan nomor 3, 4 dan 5 yaitu sebesar 304 dan 301 poin atau rata-rata 4,2 yang berisi tentang pernyataan berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai dari watu ke waktu, selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin dan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pada skor terendah berada pada pernyataan nomor 7 yaitu sebesar 219 poin atau rata-rata 3,0 yang berisi tentang pernyataan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja.

Berdasarkan rata-rata variabel Y (Produktivitas) yaitu sebesar 54%, dan dari pendapat responden menunjukkan 21% menyatakan sangat setuju, 24% menyatakan setuju, 22% menyatakan ragu-ragu, 3% menyatakan tidak setuju dan 1% menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan produktivitas karyawan PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan permainan pada kategori cukup baik.

C. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Global Adhi Wahana Divisi Penyewaan

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Produktivitas) maka digunakan metode koefisien korelasi *product moment*. Data yang akan dihitung didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Global Adhi Wahana, sebagai berikut:

TABEL 3.  
CORRELATIONS

		Pelatiha n_X	Produktivitas_Y
Pelatihan_X	Pearson Correlation	1	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Produktivitas_Y	Pearson Correlation	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Dapat diketahui pengaruh antara variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Produktivitas) sebesar 0,723 termasuk dalam tingkat pengaruh kuat. Maka terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan dan produktivitas.

2. Uji Signifikansi

Uji signifikansi korelasi *product moment* secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan

pada tabel  $r$  *product moment*. Dapat dilihat bahwa, untuk  $n=72$ , taraf kesalahan 5%, maka harga  $r$  tabel 0,235. Ketentuannya bila  $r$  hitung lebih kecil dari tabel maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_1$  diterima. Ternyata  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  table, yaitu  $0,723 > 0,235$ . Dengan demikian koefisien korelasi 0,723 itu **signifikansi**.

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas maka dilakukan uji determinasi. Besarnya koefisien determinan variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

TABEL 4.  
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.515	3.101

a. Predictors: (Constant),  
Pelatihan\_X

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.515	3.101

b. Dependent Variable:  
Produktivitas\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Dapat diketahui perhitungan di atas menunjukkan 52,2% pelatihan mempengaruhi produktivitas, sisanya yaitu 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Signifikansi

TABEL 5.  
UJI SIGNIFIKANSI

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.726	2.146	4.066	.000			
	VAR0001	.636	.073	.723	8.746	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable:  
VAR00002

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Dapat diketahui hasil perhitungan thitung sebesar 8,746 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000.

$t_{tabel}$  ditentukan  $\alpha = 0,05$  uji dua pihak dengan  $dk = n-2 = 72 - 2 = 70$ . Sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 2,000$ .

Ternyata  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $8,746 \geq 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang **signifikan** antara pelatihan dengan produktivitas karyawan.

5. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan  $t_{hitung} = 8,746$  kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada kepercayaan 95% dengan  $dk=70$  diperoleh  $t_{(0,95)(70)} = 2,000$  dapat disimpulkan bahwa **hipotesis diterima**. Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan.

D. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan analisis hasil pembahasan penelitian pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan divisi penyewaan permainan pada PT. Global Adhi Wahana dapat diketahui:

1. Pelaksanaan pelatihan karyawan PT. Global Adhi Wahana.  
Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan divisi penyewaan permainan PT. Global Adhi Wahana didapat perhitungan persentase tingkat pelatihan karyawan adalah 58% pada kategori cukup baik.
2. Produktivitas kerja karyawan PT. Global Adhi Wahana.  
Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Global Adhi Wahana didapat perhitungan persentase tingkat produktivitas kerja karyawan adalah 54% pada kategori cukup baik.
3. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Global Adhi Wahana.

Dari hasil perolehan koefisien korelasi *product moment* diperoleh  $r = 0,723$  karena besarnya  $r$  berada di interval  $0,60-0,799$  berarti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan adalah **kuat**.

Dari hasil perolehan koefisien determinasi menunjukkan  $KD = 52,2\%$  pelatihan mempengaruhi produktivitas, sisanya yaitu  $47,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil perolehan uji signifikan  $t_{hitung}$  sebesar  $8,746$  dan  $t_{tabel} = 2,000$  Karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $8,746 \geq 2,000$ ) maka,  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan yang **signifikan** antara pelatihan dengan produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan divisi penyewaan permainan PT. Global Adhi Wahana dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pada PT. Global Adhi Wahana total rata-rata sebesar  $29,1$ . Dari tanggapan responden mengenai pelatihan nilai rata-rata yang tertinggi  $4,5$  dan nilai rata-rata yang terendah  $3,7$ . Dari tanggapan responden yang mempunyai nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan setiap karyawan mempunyai harapan agar pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai target tujuan perusahaan, sehingga akan berdampak baik terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Produktivitas karyawan pada PT. Global Adhi Wahana divisi penyewaan berdasarkan total rata-rata sebesar  $27,2$ . Dari tanggapan responden mengenai produktivitas nilai rata-rata tertinggi  $4,2$  dan nilai rata-rata yang terendah  $3,0$ . Dari tanggapan responden yang mempunyai nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan masih harus ada perbaikan untuk karyawan agar pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas, dan perlengkapan kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi menunjukan nilai  $r = 0,723$  artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel X (Pelatihan) dengan variabel Y (Produktivitas).
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar  $52,2\%$ . Hal ini berarti faktor pelatihan berpengaruh sebesar  $52,2\%$  terhadap produktivitas dan  $47,8\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Berdasarkan hasil uji signifikansi diketahui  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $8,746 \geq 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas karyawan artinya, ada hubungan yang signifikan antara variabel X (pelatihan) dengan variabel Y (produktivitas) karyawan.
6. Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka pengetahuan, keterampilan kerja dan psetasi yang

didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kami sampaikan kepada :

1. Tim Jurnal Institut Bina Nusantara Jakarta
2. Tim Reviewer Jurnal Institut Bina Nusantara Jakarta
3. Teman-teman kelompok penulis jurnal dalam proses pembuatan jurnal ini dari proses awal hingga terselesaikannya penulisan jurnal ini.
4. Civitas Akademik STMIK Nusa Mandiri Jakarta yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penulisan jurnal ini dapat selesai tepat sesuai waktunya.
5. Dan tak lupa kami haturkan ucapan terima kasih kepada orangtua kami yang telah mendoakan dan mensupport penulisan jurnal ini.

## REFERENSI

- [1] Chusnah. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Permata TBK, Komplek Ruko Sentra Niaga, Jl. Ahmad Yani, Blok A4, No.2, Kayuringin, Bekasi. Bekasi: Vol. 11, No.1 Maret-Agustus 2016: 94-110.
- [2] Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Harimisa, Margareta. E. 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Saryo Kota Manado. ISSN: 2303-1174. Manado: Jurnal Emha Vol. 1, No.4 Desember 2013: 2143-2154.
- [4] Hermanto, Bambang. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UPJ Ambunten. Madura: Jurnal Performance Vol. IV, No. 1 Maret 2014: 31-38.
- [5] Nasution, Ernawaty. 2014. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dikwah IAIN Ar-Raniry. Aceh: Jurnal Al-Bayan Vol. 20, No. 29 Januari-Juni 2014: 1-13.
- [6] Pramesti, Getut. 2014. Kupas Tuntas Data Penelitian Dengan SPSS 22. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- [7] Riandani, Wahyu. 2015. Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Elnusa Di Kota Balikpapan. Balikpapan: eJournal Administrasi Bisnis Vol. 3, No. 4 2015: 873-887.
- [8] Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. 2016. Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [9] Sangadji, Etta, Mamang Dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta: Andi
- [10] Septavia, Intan, Rd. Erwin Gunadhi, dan Rina Kurniawati. 2015. Sistem Informasi Penyewaan Mobil Berbasis Web Di Jaksa Karunia Tour And Travel. ISSN: 2302-7339. Garut: Jurnal Algoritma STT-Garut Vol. 13, No. 1 2015: 1-8.
- [11] Sihombing, Sarinah, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: In Media.
- [12] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sumanto. 2014. Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta: PT.Buku Seru.

- [15] Suseno, Imam, Marjoko dan Supardi. 2013 Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan. Jakarta: Unindra Press.
- [16] Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [17] Windiyani, Tustiyana. 2012. Instrumen Untuk Menjaring Data Interval. Nominal, Ordinal Dan Data Tentang Kondisi, Keadaan, Hal Tertentu Dan Data Untuk Menjaring Variabel Kepribadian. ISSN: 2086-7433. Bogor: Jurnal Pendidikan Dasar Vol.3, No. 5 Desember 2012: 203-208.