
Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinde Budi Sentosa

Ferdi Angkoso Mukti [1]; Sri Waluya [2]; dan Murdan Sianturi [3]

Submitted : September 02, 2024

Revised : September 13, 2024

Accepted : September 22, 2024

Corresponding author e-mail : ferdiangkoso14@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : ferdi@stiemp.ac.id

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : yoyokkeyra@gmail.com

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : murdan@stiemp.ac.id

Abstract:

This research aims to find out how much influence work training and work performance assessment have on employee work productivity at PT. Sinde Budi Sentosa. The population in this research was employees of PT. Sinde Budi Sentosa. The sample in this research was 30 employees. The data collection technique in this research was carried out by administering a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, t test and f test using SPSS.

The results of the multiple linear regression analysis obtained a value of $Y = 10.591 + 0.460 X_1 + 0.287 X_2$. Then the job training coefficient value is 0.460, meaning that if job training increases by one percent, employee work productivity will increase by 0.460 percent provided that the other independent variables are fixed. Meanwhile, the work performance assessment coefficient value is 0.287, meaning that if the work performance assessment increases by one percent, then employee work productivity will increase by 0.287 percent provided that the other independent variables are fixed. The coefficient of determination test result (R^2) = 0.665. The results show that the Job Training and Job Performance Evaluation variables have a 66.5% influence on employee work productivity, while the remaining 33.5% is influenced by other variables that were not studied.

Based on the data analysis carried out, it was concluded that in partial testing (t test) via SPSS it was seen that the results of the job training sig value (X_1) on employee work productivity showed $T_{count} > T_{table}$ ($2.221 > 2.052$). H_0 is rejected, so it can be concluded that the influence of job training variable has a positive effect on employee work productivity variables. The results of testing the work performance assessment variable (X_2) on employee work productivity (Y) show $T_{count} < T_{table}$ ($1.669 < 2.052$). H_0 is accepted, so it can be concluded that the variable influence of partial work performance assessment has no effect on the employee work productivity variable.

Based on the results of comprehensive testing (f test) via SPSS, it can be seen from the sig results of $0.001 < 0.05$. So the independent variables job training and job performance assessment (independent) have a significant effect on the dependent variable employee work productivity (dependent). The overall results of data management using SPSS can be concluded that the independent variable worktraining (X_1) has a positive and significant effect on employee work productivity while the work performance assessment variable (X_2) does not have a positive and significant effect on the dependent variable employee work productivity.

Keywords : Job Training, Job Performance Assessment, Employee Work Productivity

1.1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah organisasi perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai dengan maksimal. Sebuah organisasi perusahaan yang tercapai tujuannya tentu karena didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam menjalankannya. Karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (Suwatno, 2008:157). Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh karyawan. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari karyawan sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat di perlukan adanya Produktivitas Kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas Kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas banyak terletak pada faktor sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yaitu, para anggota, karyawan atau pekerja. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Sinde Budi Sentosa merupakan salah satu perusahaan farmasi yang bergerak dalam memproduksi obat-obatan tradisional dan modern, makanan dan minuman kesehatan berkualitas tinggi serta produk kesehatan lainnya, dengan dukungan teknologi canggih yang sesuai dengan standar GMP (*Good Manufacturing Practices*). Bisa dikatakan GMP ini merupakan suatu pedoman cara memproduksi pangan yang baik dengan tujuan agar produsen menghasilkan produk yang bermutu sesuai tuntutan konsumen, yang berarti produk tersebut terjamin mutunya dan aman dikonsumsi.

PT. Sinde Budi Sentosa memiliki motto Pembeli adalah Raja, Kepuasan Anda adalah Kebahagiaan Kami. Untuk mewujudkan hal tersebut, karyawan PT. Sinde Budi Sentosa dituntut agar selalu siap untuk memenuhi pesanan dari konsumen serta mengoptimalkan tingkat produktivitasnya. Namun, produktivitas PT. Sinde Budi Sentosa masih tergolong belum stabil dan mengalami fluktuasi dalam produksinya sehingga mengakibatkan ketidakonsistenan produksi.

Melihat kondisi tersebut, penting bagi PT Sinde Budi Sentosa untuk memperhatikan tingkat produktivitas dalam perusahaan dengan melihat faktor pelatihan, pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu (Yunus & Sukartini, 2013). Pelatihan sangat berpengaruh pada produktivitas karena pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian karyawan apalagi PT. Sinde Budi Sentosa selalu berusaha memenuhi pesanan konsumen. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer sumber daya manusia, yang mana diakui pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.

Penilaian prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan tugas para karyawan. Juga bisa membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan. Penilaian prestasi ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan.

Apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Di samping itu, penilaian prestasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan, dan pihak personalia memperoleh informasi yang akurat pula untuk pengembangan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik membuat penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINDE BUDI SENTOSA”.

1.2 LITERATUR

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dan teori. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan. Tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada, namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

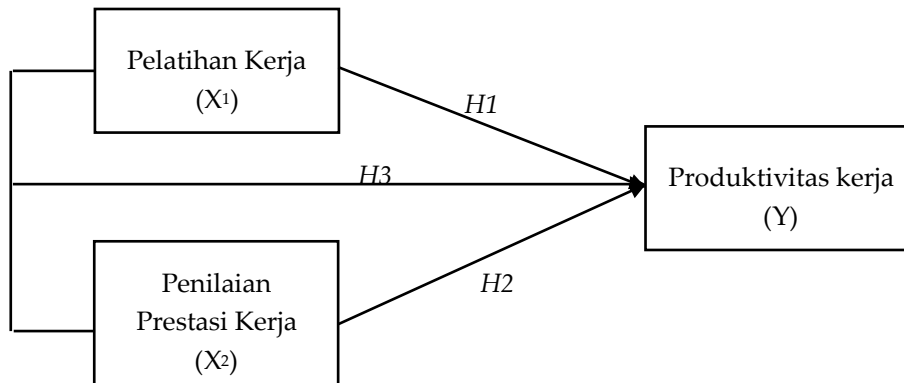
Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

1.3 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik korelasional. Desain penelitian yang digunakan adalah regresi ganda dengan desain penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Pengaruh penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)
3. Pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinde Budi Sentosa yang bertempat di Jalan Raya Diponegoro KM. 39 No. 35 Setiamekar, kec. Tambun Selatan, Bekasi, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinde Budi Sentosa dengan jumlah 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber. Dalam hal ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup, meliputi pelatihan kerja, penilaian prestasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan skala pengukuran interval. Jawaban responden kemudian diberi bobot dan diolah dengan alat ukur statistika untuk mendapatkan pendekatan kuantitatif terhadap penelitian.

1.4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi umum responden dalam penelitian ini menggambarkan mengenai gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Berikut deskripsi umum responden disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Umum Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang diterima	30
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Tingkat pengembalian	100%

Berdasarkan jenis kelamin responden didalam penelitian dibedakan menjadi dua yaitu Perempuan dan Laki-laki. Untuk analisis data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perempuan	9	30%
Laki-Laki	21	70%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan presentase 30% dan Laki-Laki sebanyak 21 orang dengan nilai presentase 70%. Dengan demikian berdasarkan responden pada penelitian ini terbukti bahwa karyawan dengan responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan pada PT. Sinde Budi Sentosa.

Gambaran umum responden berdasarkan usia responden, dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20 Tahun	8	27 %
21 – 30 Tahun	19	63 %
> 30 Tahun	3	10 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden berdasarkan usia < 20 tahun sebanyak 8 orang atau 27%, usia 21 – 30 tahun sebanyak 19 orang atau 63%, dan usia > 30 tahun sebanyak 3 orang 10%. Hal ini menunjukkan bahwa responden rata-rata berusia 21 – 30 tahun.

Gambaran umum responden berdasarkan usia responden, dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	18	60 %
D3	5	17 %
S1	7	23 %
Total	30	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu jenjang Sarjana S1 dengan jumlah responden 7 orang 23%, tingkat Pendidikan D3 sebanyak 5 orang 17% dan tingkat SMA/SMK sebanyak 18 orang 60%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden berada ditingkat Pendidikan SMA/SMK.

Uji validitas digunakan untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai R hitung dibandingkan dengan R tabel. Berikut Hasil uji validitas dijelaskan pada tabel di bawah.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X ₁)	Q1	0,887	0,361	Valid
	Q2	0,752	0,361	Valid
	Q3	0,470	0,361	Valid
	Q4	0,800	0,361	Valid
	Q5	0,812	0,361	Valid
	Q6	0,621	0,361	Valid
	Q7	0,665	0,361	Valid
	Q8	0,823	0,361	Valid
	Q9	0,603	0,361	Valid
	Q10	0,809	0,361	Valid

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrument Pelatihan Kerja dinyatakan valid karena r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada rtabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Dengan demikian, butir - butir pernyataan dalam variabel Pelatihan Kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X ₂)	Q1	0,755	0,361	Valid
	Q2	0,846	0,361	Valid
	Q3	0,907	0,361	Valid
	Q4	0,819	0,361	Valid
	Q5	0,877	0,361	Valid
	Q6	0,824	0,361	Valid
	Q7	0,844	0,361	Valid
	Q8	0,573	0,361	Valid
	Q9	0,629	0,361	Valid
	Q10	0,489	0,361	Valid

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen Penilaian Prestasi Kerja dinyatakan valid karena r hitung pada setiap pernyataan lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, butir-butir pernyataan dalam variabel Penilaian Prestasi Kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Q1	0,841	0,361	Valid
	Q2	0,788	0,361	Valid
	Q3	0,846	0,361	Valid
	Q4	0,517	0,361	Valid
	Q5	0,751	0,361	Valid
	Q6	0,575	0,361	Valid
	Q7	0,520	0,361	Valid
	Q8	0,371	0,361	Valid
	Q9	0,468	0,361	Valid
	Q10	0,663	0,361	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan valid karena r hitung pada setiap pernyataan lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, butir-butir pernyataan dalam variabel Produktivitas Kerja Karyawan layak *dipergunakan* sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan. Pengujian reliabilitas ini menggunakan cronbach alpha (α). Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobanch Alpha	R table	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X ₁)	0,891	0,600	Reliabel
2	Penilaian Prestasi Kerja (X ₂)	0,917	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,796	0,600	Reliabel

Tabel 9. Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,591	4,390		2,413	,023
	Pelatihan Kerja (X ₁)	,460	,207	,483	2,221	,035
	Penilaian Prestasi Kerja (X ₂)	,287	,172	,363	1,669	,107
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel, maka dapat diketahui persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,591 + 0,460 X_1 + 0,287 X_2 \text{ Dari}$$

Persamaan regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 10,591 artinya jika Pelatihan Kerja (X₁) dan Penilaian Prestasi Kerja (X₂) nilainya 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya tetap sebesar 10,591.
- Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (b₁) bernilai positif, yaitu 0,460 artinya setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,460 satuan dengan asumsi variable independent lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variable Penilaian Prestasi Kerja (b₂), yaitu 0,287 artinya setiap peningkatan Penilaian Prestasi Kerja sebesar satuan. Maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,641	2,61448
a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)				

Berdasarkan hasil tabel dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) yaitu sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh 66,5% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366,908	2	183,454	26,838	<,001 ^b
Residual	184,559	27	6,836		
Total	551,467	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)					

Berdasarkan tabel hasil uji f di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,838 > 3,35$), maka variabel pelatihan kerja (X_1) dan penilaian prestasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan tabel hasil uji f tersebut, tingkat signifikannya kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh pelatihan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Persamaan regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa variabel penggunaan internet dan gaya belajar memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar. Hal ini ditunjukkan melalui hasil regresi berikut:

$$Y = 10,591 + 0,460 X_1 + 0,287 X_2$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh konstanta (a) 10,591, artinya jika pelatihan kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) sebesar nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,591. Kemudian nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,460, artinya apabila pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,460 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai koefisien penilaian prestasi kerja adalah 0,287, artinya jika penilaian prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.

- (2) Berdasarkan hasil uji pada variabel pelatihan kerja (X_1) secara parsial, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,221 dan nilai signifikansi sebesar 0,035.
- (3) Berdasarkan hasil uji pada variabel penilaian prestasi kerja (X_2) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} sebesar 1,669 dan nilai signifikansi sebesar 0,107.
- (4) Secara simultan penilaian prestasi Kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 26,838 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dan angka koefisien determinasi R^2 sebesar 0,665.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Alhidayatullah., Sudarma, A., & Khairul, A. M. 2023. Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119-129.
- Dhyan, P., R., & Noviyanti, Dewi. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 127-136.
- E. Hendrayani, dkk. 2021. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Sumatera Barat: CV Insan Cendikia Mandiri.
- Fajar, Muhamad. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan AJB BUMIPERTA 1912. *Skripsi*. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama.
- Firdaus. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Riau: CV DOTPLUS Publisher.
- Fitriana, Heppy. 2022. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 112-115.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Indriantoro, Nur Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi & Manajemen*. Yogyakarta. Jakarta: IAI.
- Juhji, Wawan Wahyudi, dkk. 2020. *Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Mahfudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Maryam B. Gainau. 2016. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Mauled, Molyono 2019. *Penetapan produktivitas dalam organisasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Pricilla, Lidya., & Sari, O. I. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MITRA MAS. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 269-276.
- Rusman. 2022. Tantangan Sumber Daya Manusia di era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78-84.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

-
- Sari, Juwita., Amin, Shofia., & Setiawati, Rike. 2022. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK. Cabang JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3), 630-640.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Teguh, A., & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: Grahailmu.
- Sunarsih, Denok. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 6(1), 14-31.
- Triyanto, Budi Widyono. 2017. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. NIKOS DISTRIBUSI INDONESIA. *Skripsi*. Bekasi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mulia Pratama.
- Wahyono, Teguh. 2018. PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAAN DAERAH (BKN) MEDAN. *Jurnal Pancabudi*, 1(2), 63-71.
- Yunitasari, Eno., Handayani, Susi., & Veronica, Meilin. 2021. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. JIMMULYA PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(3), 55- 65.