

Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Mensa Binasukses Yogyakarta

Ainun Jaria^{1*}

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Epsilandri Septyarini²

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Tri Ratna Purnamarini³

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

*Correspondent Author E-mail : airiaaa.jr@gmail.com

Abstract

Low employee productivity is one of the problems that often occurs in companies, so companies can overcome these problems and compete with other companies, and quality human resources are needed. This study was conducted as one way to find out what factors can affect the level of employee work productivity. The number of samples used was 65 respondents, and the sampling technique used was the Non Probability Sampling technique, data collection was obtained by distributing questionnaires to respondents. The results of the study showed that communication and work discipline variables had a positive and significant effect on employee work productivity. The work training variable did not have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: Job Training, Communication, Work Discipline, Work Productivity

Abstraks

Kurangnya produktivitas kerja seorang karyawan menjadi salah satu masalah yang sering terjadi di perusahaan, agar perusahaan bisa mengatasi permasalahan tersebut dan bersaing dengan perusahaan lain maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Dilakukannya penelitian ini menjadi salah satu cara untuk mengetahui faktor apa saja yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Di era yang semakin berkembang ini setiap perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan para pesaingnya agar tetap bisa bertahan, selain itu perusahaan juga harus bisa memenuhi dan menyeimbangkan permintaan pelanggan yang kian hari makin meningkat. Salah satu cara untuk bisa mengatasi persaingan yang semakin ketat bisa dengan cara meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yaitu sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu bakat yang saling terikat dan sulit untuk dipisahkan (Ariani et al., 2020).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia secara efektif bisa membantu tercapainya target suatu perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Karena sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk organisasi, jadi berhasil atau tidaknya organisasi

semua tergantung dengan sumber daya yang dimiliki dan cara mereka untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi maka mereka akan mengerjakan tugasnya dengan tepat dan cepat, mereka juga mempunyai komunikasi yang bagus kepada atasan ataupun sesama rekan kerja (Ariani, Saputri, et al., 2020). Ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kinerja seorang karyawan untuk membantu meningkatkan kemajuan perusahaannya, semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawan maka akan semakin bagus pula kualitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Produktivitas adalah alat ukur yang bisa memperlihatkan penilaian antara pemasukan dan pengeluaran yang telah kerahkan bagi perusahaan dan mempunyai fungsi sebagai pekerja dalam satuan waktu tertentu (Ari Tri Bagus & Dewi Urip Wahyuni, 2019). Seorang karyawan harusnya mempunyai produktivitas yang tinggi karna pada awalnya bekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan secepat dan sebanyak mungkin, tetapi dalam bekerja kualitas kerja juga harus diperhatikan agar sesuai dengan harapan perusahaan selain itu juga apabila kualitas kerja sesuai dengan yang diharapkan maka bisa menjadi peluang bagi karyawan. Etos kerja seorang karyawan bisa mencerminkan tingkat produktivitas kerja karna disana juga dapat tercermin sikap mental yang baik (Kustini & Sari, 2020). Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik pada karyawan dibutuhkan pengelolaan yang efisien, dan untuk mengukur keberhasilan produktivitas kerja karyawan tidak selalu diukur berupa angka tetapi bisa juga diukur pada jumlah yang dihasilkan karyawan (Apriliani & Sriathi, 2019).

Pelatihan kerja yang kurang optimal bisa menjadi salah satu faktor menurunnya produktivitas kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang berguna untuk menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan guna melakukan suatu pekerjaan tertentu (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Bagi karyawan pelatihan adalah salah satu proses untuk *sharing* pembelajaran atau pengetahuan serta keretampilan tertentu, juga perilaku supaya karyawan semakin mahir dan bisa melakukan kewajibannya dengan semakin baik dan sesuai kebijakan perusahaan (Kustini & Sari, 2020). Dengan adanya pelatihan kerja di suatu organisasi atau perusahaan bisa menjadi bekal atau acuan untuk meningkatkan keterampilan bagi para karyawannya, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar (Masuku et al., 2019).

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi, komunikasi adalah kunci utama untuk saling bertukar pikiran dalam melakukan tugas karna dengan komunikasi bisa menyelesaikan permasalahan yang ada, pemberian informasi yang akurat bisa membantu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Komunikasi merupakan pemindahan serta pemahaman makna yang terjadi akibat adanya pertukaran informasi antara satu dengan yang lain, dan mempunyai tujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik (Widyarma et al., 2022). Kurangnya komunikasi bisa mempengaruhi kestabilan pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Mulyono et al., 2022).

Disiplin kerja diperlukan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Disiplin kerja bisa didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (Ariani, Saputri, et al., 2020). Disiplin kerja mempunyai memiliki kegunaan untuk organisasi seperti membantu untuk menjamin tingkah laku perilaku konsisten karyawan apakah sejalan dengan ketentuan perusahaan, untuk meningkatkan serta menjaga rasa patuh dan saling percaya antara karyawan, selain itu kegiatan disiplin juga bisa membuat karyawan untuk lebih produktif (Tanjung & Mardhiyah, 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rina Loliyana et al., 2023) menyatakan bahwa program pelatihan kerja dirasa dapat membawa manfaat bagi instansi,

khususnya jika dihubungkan dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan penelitian (Arviana & Ruswidiono, 2022) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SHF Jakarta. Penelitian (Mulyono et al., 2022) menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik maka perusahaan bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian (Bima Sandhi Waluya et al., 2024) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri. Penelitian (Hayatun & Ernawati, 2022) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat untuk menggerakkan pegawai karena disiplin yang baik dapat mempengaruhi proses keberlangsungan tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan penelitian (Tanjung & Mardhiyah, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia.

Berdasarkan data observasi dengan cara wawancara yang saya lakukan kepada beberapa karyawan di PT. Mensa Binasukses Yogyakarta ada beberapa fenomena yang terjadi di lokasi Penelitian yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan seperti, ada beberapa karyawan yang tidak mencapai targetnya dalam penjualan produk dikarenakan sulitnya mencari pelanggan, sulitnya untuk berkoordinasi dengan pihak pusat dikarenakan adanya kesibukan lainnya seperti permasalahan yang ada di kantor pusat, terkadang ada juga beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dimana ini menunjukkan sikap kurang disiplin, selain itu terjadinya miskomunikasi antar karyawan satu sama lain yang bisa menyebabkan hasil pekerjaan kurang optimal dan membuat produktivitas karyawan menurun.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 65 orang karyawan di PT. Mensa Binasukses Yogyakarta dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* atau *Sampling Jenuh* dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang jadi menggunakan semua populasi yang ada. Karakteristik responden yang digunakan dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara, dan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis mengenai permasalahan yang diteliti kepada responden dengan menggunakan metode kuesioner atau angket, dalam penilaian validitas kuesioner pengembangan instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang artinya terdapat lebih dari satu variabel yang akan diteliti, dan juga mengukur pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil & Pembahasan

Data pada penelitian ini berasal dari hasil jawaban responden yang dikumpulkan dengan metode menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Adapun kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 36 pertanyaan, yang dijawab dengan lengkap dan layak dianalisis oleh peneliti.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian,

untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan metode analisis *pearson correlation*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	PLK1	0.456	0,2441	Valid
	PLK2	0.313		
	PLK3	0.440		
	PLK4	0.334		
	PLK5	0.388		
	PLK6	0.464		
	PLK7	0.278		
	PLK8	0.498		
	PLK9	0.607		
	PLK10	0.286		
Komunikasi	KM1	0.288	0.2441	Valid
	KM2	0.435		
	KM3	0.352		
	KM4	0.309		
	KM5	0.423		
	KM6	0.495		
	KM7	0.507		
	KM8	0.503		
	KM9	0.536		
	KM10	0.455		
Disiplin Kerja	DK1	0.302	0,2441	Support
	DK2	0.438		
	DK3	0.505		
	DK4	0.656		
	DK5	0.672		
	DK6	0.735		
	DK7	0.642		
	DK8	0.546		
Produktivitas Kerja	PK1	0.440	0,2441	Unsupport
	PK2	0.520		
	PK3	0.566		
	PK4	0.492		
	PK5	0.502		
	PK6	0.572		
	PK7	0.495		
	PK8	0.649		

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai r hitung > dari r tabel, jadi bisa disimpulkan semua pertanyaan terkait semua variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas suatu variabel maka dilakukan uji statistic yang melihat nilai pada *Crocnbach's Alpha Based Standardized Items*. Jika nilai *Crocnbach's Alpha Based Standardized Items* > 0.60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crocnbach's Alpha Based Standardized Items	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.744	0.60	Reliabel

Komunikasi	0.764	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.837	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.813	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur reliabilitas variabel dinyatakan valid. Dikatakan valid karna variabel pelatihan kerja memiliki nilai $0.744 > 0.60$, variabel komunikasi memiliki nilai $0.764 > 0.60$, variabel disiplin kerja memiliki nilai $0.837 > 0.60$, variabel produktivitas kerja memiliki nilai $0.813 > 0.60$, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Pelatihan Kerja	1.562	4.179		.374	.710
	.132	.106	.139	1.251	.216
	.297	.100	.330	2.984	.004
	.411	.094	.431	4.360	.000

a. Dependent Variable: Total_ProduktivitasKerj

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai konstanta α sebesar 1.562, nilai koefisien X1 sebesar 0.132, X2 sebesar 0.297, dan X3 sebesar 0.411. Dengan hasil tersebut maka dapat dituliskan persamaa regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.562 + 0.132X_1 + 0.297X_2 + 0.411X_3 + 0$$

Persamaan regresi diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

- α = Menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 1.562.
- β_1 = Menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja meningkat sebanyak 1% maka terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0.132.
- β_2 = Menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat sebanyak 1% maka terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0.297.
- β_3 = Menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebanyak 1% maka terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0.411.

Uji T

Uji statistik (uji t) dimaksudkan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independe secara individual dan menerapkan variasi dari variabel dependen.

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Pelatihan Kerja	1.562	4.179		.374	.710
	.132	.106	.139	1.251	.216
	.297	.100	.330	2.984	.004
	.411	.094	.431	4.360	.000

a. Dependent Variable: Total_ProduktivitasKerj

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan:

Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1.251. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t tabel $1.251 < t$ hitung 1.999, sementara berdasarkan perhitungan nilai sig $0.216 > 0.05$, dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H1 ditolak). Angka tersebut menjelaskan bahwa pelatihan kerja tidak signifikan karena perusahaan tidak memberikan pelatihan atau keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kurangnya pelatihan kerja bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia sekaligus aset yang sangat penting jika diberikan pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat dapat memberikan prestasinya dengan baik.

Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.984. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t tabel $2.984 > t$ hitung 1.999, sementara berdasarkan perhitungan nilai sig $0.04 < 0.05$, dapat disimpulkan hipotesis 2 menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H2 diterima). Angka tersebut menjelaskan bahwa komunikasi signifikan karena terjadinya komunikasi yang baik dilingkungan kerja antara sesama rekan kerja dan atasan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.360. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa t tabel $4.360 > t$ hitung 1.999, sementara berdasarkan perhitungan nilai sig $0.00 < 0.05$, dapat disimpulkan hipotesis 3 menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (H3 diterima). Angka tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja signifikan karena tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan tinggi, seperti masuk dan pulang tepat waktu ataupun menggunakan seragam yang sesuai peraturan.

Uji F

Apabila uji f memiliki nilai sig sebesar < 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima, tetapi jika nilai $sig > 0.05$ maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	254.621	3	84.874	24.486	.000 ^b
Residual	211.441	61	3.466		
Total	466.062	64			

a. Dependent Variable: Total_ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), Total_DisiplinKerja, Total_PelatihanKerja, Total_Komunikasi

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, diketahui dari tabel diatas bahwa f hitung $24.486 > f$ tabel 1.47. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja berpengaruh secara simultan, sehingga hipotesis H4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.739 ^a	.546	.524	1.862
a. Predictors: (Constant), Total_DisiplinKerja, Total_PelatihanKerja, Total_Komunikasi			
b. Dependent Variable: Total_ProduktivitasKerja			

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar .524 atau 52,4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 52,4%, kemudian sisanya ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan & Saran

Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja bukan merupakan faktor penting dalam menuntukan produktivitas kerja karyawan, kondisi tertentu dan hal lain seperti materi yang diberikan saat pelatihan kurang memuaskan juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam menuntukan produktivitas kerja karyawan, karyawan yang sering melakukan komunikasi dengan rekan kerjanya akan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, dan berdampak pada performa dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menuntukan produktivitas kerja karyawan, kedisiplinan karyawan bisa menggambarkan tingkat produktivitasnya semakin disiplin karyawan maka akan menghasilkan output yang diharapkan perusahaan.

Pelatihan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, pernyataan ini berdasarkan pada hasil uji f yang telah dikerjakan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Bagi PT. Mensa Binasukses Yogyakarta

1. Memperhatikan materi yang diberikan saat pelatihan, pemberian materi secara berkala dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan
2. Meningkatkan komunikasi internal antar karyawan seperti, menyarankan karyawan untuk sering melakukan komunikasi mengenai pekerjaanya
3. Menyesuaikan batas waktu dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan oleh pihak terkait dalam memberikan arahan kepada karyawan agar dapat meningkat produktivitas kerja.

Bagi peneliti selanjutnya:

Menambahkan indikator berbeda dan variabel lain seperti motivasi kerja, dengan menggunakan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian.

Daftar Pustaka

- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I11.P24>
- Ari Tri Bagus, & Dewi Urip Wahyuni. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1).
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i3.110>
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shf. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2(3), 61-70. <https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V2i3.1587>
- Bima Sandhi Waluya, Aprilia Dian Evasari, & Heru Sutapa. (2024). Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 249-262. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i2.1907>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182-192. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i2.20>
- 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>
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya, Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askarindo Cabang Manado. In 821 *Jurnal Emba* 7(1).
- Mulyono, H., Idayati, I., & Suyadi, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Moderating Komitmen Pegawai Di Bank Sumsel Babel Cabang Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(4), 711-716. <https://doi.org/10.47065/Ekuitas.V3i4.1546>
- Rina Loliyana, Misran Hadi, & Evi Meidasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)* 4(1).
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V3i3.441>
- Widyarma, Adeliya Syita, & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sanggar Sarana Baja Di Kota Samarinda. *Borneo Studies And Research*, 3, 2086-2093.