

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD

¹Endang Kustini, ²Novita Sari

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

²Alumni Universitas Pamulang

Email : 1abiyufay@gmail.com, 2novi.putri1124@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji Heteroskedastitas. Serta menggunakan uji statistik yaitu analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,169 > 1,991)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47,5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,408 > 1,991)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi. Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,361 > 2,720)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu aset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah organisasi perusahaan agar tujuan yang di inginkan 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.

Menurut Murtie (2013:2) berpendapat “Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut untuk kemudian dilaksanakan”. Sedangkan menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”.

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap

yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya karyawan dilatih dengan memberikan keterampilan-keterampilan, dan diharapkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Karena, apabila karyawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka hal itu juga berarti bahwa pertumbuhan perusahaan akan terhambat. Perusahaan yang pertumbuhannya terhambat akan mengakibatkan menurunnya daya saing. Oleh sebab itu, patut untuk selalu di waspadai agar itu semua dapat dihindarkan, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan harus benar-benar terjaga.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”.

Sedangkan menurut Siagian (2016:77) “pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”. Lain halnya menurut pendapat Robert dalam Sinambela (2016:170) “pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”.

Oleh sebab itu pelatihan bagi karyawan adalah hal yang tak terhindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja

karyawan. Sebab suatu program pelatihan yang baik harus mampu meningkatkan dan mempertahankan keunggulan karyawan secara kualitas dan kuantitas. Namun pada realisasi pelaksanaan pelatihan PT. Bumen Redja Abadi – BSD menurun, hal ini dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1
Data Kehadiran Peserta Pelatihan PT. Bumen Redja Abadi – BSD
Periode 2014-2018

Tahun	Jumlah Peserta	Hadir	Tidak Hadir	Persentase (%)
2014	60	52	8	86.7%
2015	70	62	8	88.6%
2016	76	61	15	80.3%
2017	74	58	16	78.4%
2018	80	62	18	77.5%

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa persentase kehadiran peserta pada pelaksanaan pelatihan dalam 2 (dua) tahun terakhir mengalami penurunan yaitu pada tahun 2017 persentase jumlah peserta yang hadir hanya 78,38% saja, bahkan pada tahun 2018 persentase jumlah peserta yang hadir hanya mencapai 77.50% dari seluruh jumlah peserta yang seharusnya hadir. Terlihat dari data jumlah peserta yang hadir belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan mengungkapkan bahwa masih banyak kendala dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya semangat peserta dalam mengikuti pelatihan, metode dalam pelatihan dinilai sulit untuk dipahami, dan materi yang diberikan dalam pelatihan terlalu banyak sehingga peserta merasa sulit untuk mempelajarinya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada

pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:93) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya.”

Terkait dengan disiplin kerja juga berdasarkan data pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 dari kriteria terlambat, alpha, izin dan

lainnya menunjukkan data yang fluktuatif. Berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja karyawan

pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD selama kurun waktu 5 (lima) tahun mulai dari 2014 s/d 2018 yaitu:

Tabel 2
Data Absensi Karyawan PT. Bumen Redja Abadi – BSD
Periode 2014-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Jumlah Absensi	(%)
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha		
2014	60	264	30	8	10	10	58	22.0%
2015	70	264	40	12	10	8	70	26.5%
2016	76	264	32	10	18	18	78	29.5%
2017	74	264	36	8	12	14	70	26.5%
2018	80	264	40	12	10	20	82	31.1%

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya karyawan yang terlambat karena kurangnya disiplin pada diri karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa tahun terakhir yaitu di tahun 2016 jumlah terlambat, sakit izin dan alpha mendapat 78 orang atau 29.5% dari jumlah jumlah hari kerja (JHK). Tahun 2017 turun menjadi 70 orang atau 26.5%, namun pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi 82 orang atau 31,1%.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang terlambat datang dalam jam masuk kerja, keluar kantor pada saat jam kerja, menunda pelaksanaan tugas kantor, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan

mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Siagian dalam Agustin (2014:28) “produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan”. Lain halnya menurut Sulaeman (2014:91) “produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan”.

Sedangkan menurut Anoraga (2016:175) sebagai konsep ekonomis, “produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya”. Secara umum, produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu.

PT. Bumen Redja Abadi - BSD menilai produktivitas kerja karyawan terjadi dari hasil pencapaian target penjualan dengan membandingkan jumlah target penjualan dengan realisasi penjualan setiap tahunnya.

Berikut ini tabel tentang target hasil penjualan dan realisasi penjualan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD dari tahun 2014 sampai 2018 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja karyawan:

Tabel 3

Data Pengukuran Produktivitas Kerja (Target Penjualan dan Realisasi Penjualan) PT. Bumen Reja Abadi - BSD Periode Tahun 2014-2018

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
	(Unit)	(Unit)	
2014	420	350	$350 : 420 \times 100\% = 83.3\%$
2015	480	360	$360 : 480 \times 100\% = 75.0\%$
2016	720	640	$640 : 720 \times 100\% = 88.9\%$
2017	900	780	$780 : 900 \times 100\% = 86.7\%$
2018	1020	840	$840 : 1020 \times 100\% = 82.4\%$

Sumber : Data primer diolah PT. Bumen Redja Abadi, 2019

Berdasarkan pada data tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa realisasi penjualan pada tahun 2014 sebesar 350 unit dengan persentase 83,3%. Pada tahun 2015 sebesar 360 Unit dengan persentase 75,0%. Tahun 2016 sebesar 640 Unit dengan persentase 88,9%. Pada tahun 2017 sebesar 780 Unit dengan persentase 86,7%. Dan pada tahun 2018 sebesar 840 Unit dengan presentase 82,4%. Realisasi penjualan unit PT. Bumen Redja Abadi - BSD memiliki rata-rata 645 Unit setiap tahunnya, sedangkan target penjualan unit setiap tahunnya mengalami kenaikan.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih terbilang rendah atau belum maksimal, karena kemampuan kerja karyawan belum optimal serta tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat berdasarkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebab,

produktivitas kerja karyawan merupakan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumen Redja Abadi yang berlokasi di Jl. Pahlawan Seribu No. 5, Serpong, Tangerang Selatan. Telp : (021) 2967 6671 Fax : 2967 6668. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sample jenuh berjumlah 80 dari seluruh populasi. Pengujian data digunakan Uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Prasyarat Data meliputi uji normalitas, uji auto korelasi, uji multi kolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta menggunakan Uji Statistik yaitu uji regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Menggunakan software SPSS Versi 24

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.018	3.144		3.504	.001
	Pelatihan (X ₁)	.209	.087	.241	2.395	.019
	Disiplin Kerja (X ₂)	.525	.097	.542	5.385	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh

persamaan regresi $Y = 11,018 + 0,209X_1 + 0,525X_2$.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.499	2.578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,715 artinya variabel pelatihan (X₁) dan

disiplin kerja (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.499	2.578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar

0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh

terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48.8%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.562	2	268.281	40.361	.000 ^b
	Residual	511.825	77	6.647		
	Total	1048.388	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,361 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 32,8%. Uji

hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,169 > 1,991)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,690 artinya kedua memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,408 > 1,991)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

3. Pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,018 + 0,209X_1 + 0,525X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,715 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,361 > 2,720)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD.

B. Saran

1. Disarankan perusahaan perlu lebih memperhatikan program pelatihan yang ada, sebab pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. Disarankan perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga karyawan dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku serta terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut. Dan perusahaan juga perlu mendorong karyawan agar memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu kedisiplinan dalam diri karyawan akan semakin meningkat.
3. Disarankan perusahaan harus lebih mendorong karyawan agar memiliki inovasi dan mengikuti perkembangan teknologi dalam proses mencapai tujuan organisasi, serta sikap mental karyawan harus diarahkan pada pandangan bahwa perusahaan harus menjadi lebih baik. Perbaikan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, serta dengan meningkatkan disiplin kerja dalam perusahaan, diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya dan pemborosan waktu dapat ditekan sekecil mungkin.
4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,2%, nilai ini masih bisa ditingkatkan dengan cara pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan trstruktur agar dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan secara optimal dan dengan penegakkan peraturan dijalankan dengan obyektif, serta kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora “*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2012.

- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno. “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Follet dalam Sule, “*Pengantar Manajemen*”, Kencana, Jakarta, 2014.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.
- Hasibuan. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Istijianto, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- James AF. Stoner. “*Manajemen*”, Terjemahan: Antarikso. Dkk. Erlangga, Jakarta, 2012.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2014.
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2), 221-227.
- Rialmi, Z. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Dari Pegawai BPBD Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 353-374.
- Rivai, V. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Cetakan kelima. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Santoso, Singgih, “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Singgih Santoso “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.