

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk CABANG GORONTALO

Prawinta Mamonto¹, Rizan Machmud², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: prawintamamonto@gmail.com

Abstract: *This study aims to find out how much Education and Training affects Work Productivity partially and simultaneously. This study used 31 samples at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo Branch. The sampling method used in this study is a non-probability sampling technique and the type of data used in this study is primary data. The data analysis methods used were multiple linear regression analysis, partial test and simultaneous test. The results of the study showed that partially Education (X1) on Work Productivity (Y) was shown with a t-value of $4,656 > 1,699$, while Training (X2) had an effect on Work Productivity (Y) with a t-value of $4,161 > 1,699$ While the results of the F test research showed that F was calculated at $15,985 < F$ table 3.30 with a significant level of 0.05. This means that Education and Training simultaneously affect Employee Work Productivity at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Gorontalo Branch.*

Keywords: *Education; Training; Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan 31 sampel di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,656 > 1,699$, Sedangkan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai t hitung $4,161 > 1,699$ Sedangkan hasil penelitian uji F menunjukkan F hitung $15,985 < F$ tabel 3,30 dengan taraf signifikan 0,05. Artinya Pendidikan dan Pelatihan secara simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo.

Kata Kunci: *Pendidikan; Pelatihan; Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat penting bagi suatu perusahaan, terutama dalam hal produktivitas kerja sumber daya manusia yang wajib ditingkatkan. Produktivitas suatu bentuk gambaran kemampuan karyawan yang ditunjukkan dalam menghasilkan output, Produktivitas kerja melemah atau tidak efisien dikarenakan kurangnya kemampuan atau minimnya suatu pengetahuan dari sumber daya manusia/karyawan sehingga produktivitas kerja sangat sulit untuk dicapai. Segala tuntutan perusahaan mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Febriana Harun et al., 2022). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Santoni & Suana, 2018) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Pendidikan dan pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting dikarenakan pendidikan dan pelatihan kerja dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan guna melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang awal tahun 2023, peneliti menemukan masih adanya karyawan yang mempunyai produktivitas yang rendah. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan bekerja tidak tepat waktu. Contohnya karyawan datang terlambat setelah waktu istirahat. Berikut adalah data hasil absen terlambat karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang

Tabel 1 Data Absen Terlambat Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo

Bulan	Karyawan Terlambat (%)
Maret	3,6 %
April	1,8 %
Mei	3,36 %
Juni	1,8 %
Juli	5,6 %

Sumber: Absen Karyawan 2023 PT. BNI Cabang Gorontalo

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil pencapaian di tahun 2023 masih kurang maksimal dan masih adanya karyawan yang datang terlambat disetiap bulannya. Penempatan karyawan pada bidang yang sama untuk rentan waktu yang lama juga rutinitas kerja yang menonton disetiap harinya membuat karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Posisi yang sama dalam waktu yang lama menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan menjadi tidak peduli dengan program yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa fenomena tentang produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo yaitu kurang fokus dan kurang teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan kelalaian yang berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal dan menyebabkan produktivitas karyawan tidak memuaskan, tidak optimal, dan memiliki karyawan yang tidak terampil. Oleh karena itu peneliti memilih PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo sebagai objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian termasuk penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Sehubungan dengan penelitian ini, lokasi atau objek penelitian yang di jadikan tempat penelitian yaitu di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Bank Negara Indonesia di Kota Gorontalo. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan jumlah sampel 31 responden, menggunakan rumus *slovin* oleh Husain Umar (2008) dalam Pratama (2019), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25.197	8.342
	Pendidikan (X1)	.425	.160

	Pelatihan (X2)	.490	.227
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23			

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 25,197 + 0,425 + 0,490 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,197 menunjukkan nilai rata-rata variabel Produktivitas Kerja sebesar 25,197 dengan ketentuan nilai variabel Pendidikan dan Pelatihan bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Pendidikan) sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% menunjukkan setiap perubahan variabel Pendidikan sebesar 1 satuan maka meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 42,5%. Koefisiens regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada variabel pendidikan dilihat dari keseluruhan indikator pada Pendidikan.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (Pelatihan) sebesar 0,490 atau sebesar 49,0% menunjukkan setiap perubahan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja 49,0%. Koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa pada variabel pelatihan dilihat dari keseluruhan indicator pada pelatihan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Produktifias Kerja). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t dan nilai t yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS ststistic 25, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.197	8.342		3.021	.004
	Pendidikan	.425	.160	.403	4.656	.011
	Pelatihan	.490	.227	.328	4.161	.037
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, H1 (Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja) diterima. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,656 dan nilai t tabel (4.656>1.699). Dapat di jelaskan bahwa Pendidikan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,425 atau 42,5%. Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,161 dan nilai t-tabel sebesar 1.699. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (4,161>1,699), H2 (Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja) diterima. Dapat di jelaskan bahwa Pelatihan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,490 atau 49,0%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Karyawan. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikan yang terdapat dalam tabel anova. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji-F):

Tabel 4 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.032	2	457.016	15.986	.000 ^b
	Residual	402.696	41	9.822		

Total	716.727	43			
a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja					
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan					

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai F_{hitung} (15,985) sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,30). maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (15,985) lebih besar dari F_{tabel} (3,30) yang artinya hipotesis diterima. Maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independen (X_1 dan X_2) terhadap variable dependen (Y), jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka ada pengaruh signifikan. Cara mencari F_{tabel} yaitu menggunakan probability df yang tertera pada tabel Uji f (lampiran).

Koefisien Determinasi

Berikut ini keterangan yang berkenaan dengan hal tersebut koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dari hasil analisis data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.662 ^a	.438	.411	3.13398	.438	15.986	2	31	.000
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan									
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja									

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,438 maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 0,438 atau 43,8% sedangkan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bebrapa informasi penting berkaitan dengan produktivitas kerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk C cabang Gorontalo. Dalam penelitian ini menggunakan variabel pendidikan, pelatihan dan produktivitas kerja. Pada pembahasan ini akan di bahas secara terperinci tentang hasil penelitian tersebut bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja

Pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, atau masyarakat, sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pendidikan juga merupakan usaha masyarakat dan bangsa dalam mempersiapkan generasi mudanya bagi keberlangsungan kehidupan masyarakat dan bangsa yang lebih baik di masa depan Elihami & Syahid (2018).

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Pendidikan (X_1) dipeoleh hasil pada tabel diatas masuk dalam kategori sangat kuat dengan presentase 91,82% dikarenakan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Adapun indikator Kesesuaian Jurusan dengan variabel paling tinggi adalah 92,75%. Kategori yang lemah yaitu dengan presentase 90.86% dengan indikator Jenjang Pendidikan disebabkan ada beberapa pekerjaan yang kurang sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sumarsono, 2009). Memperhatikan berapa pentingnya peranan manusia dalam satu perusahaan, maka suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang dan tidaknya tergantung pada baik buruknya kualitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil analisis parsial Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,656 lebih besar dari t tabel 1,699.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Organisasi bank harus selalu dievaluasi untuk mengetahui apakah organisasi itu masih baik dan efektif dalam membantu tercapai tujuan, organisasi bank dikatakan baik dan benar jika organisasi itu ideal, efektif, dan efisiensi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya. Jika organisasi bank dinilai kurang baik dan efektif, maka perlu diadakan perbaikan dan penyempurnaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Pelatihan (X2) diperoleh hasil pada tabel di atas masuk dalam kategori sangat kuat dengan presentase 93.94% . Adapun indikator Jenis Pelatihan dengan variabel paling tinggi adalah 95.6% sebab karyawan dapat memenuhi kebutuhan standar dalam memahami pekerjaan yang dihadapi. Kategori yang lemah yaitu dengan presentase 91.3% dengan indikator Kualifikasi Peserta hal ini karena ada beberapa karyawan belum meningkatnya kemampuan saat mengikuti pelatihan tetapi unggul dibidang lain.

Konsep sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk pegawai melalui pelatihan berjenjang, pelatihan kursus, pelatihan fungsional, dan pelatihan operasional yang banyak diterapkan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan (Pujirahayu, 2008). Berdasarkan hasil analisis persial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,161 lebih besar dari t tabel 1,699.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kota Gorontalo. Sehingga dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja diterima.

Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas merupakan perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Kerja) sebesar 0,438 atau 43,8% sedangkan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variable Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sumarsono, 2009). Memperhatikan berapa pentingnya peranan manusia dalam satu perusahaan, maka suatu perusahaan dapat dikatakan berkembang dan tidaknya tergantung pada baik buruknya kualitas tenaga kerja. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai, demikian pula sebaliknya semakin rendah sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil yang dicapai (I Gede Novran, 2015).

Secara simultan, Pendidikan dan pelatihan Bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan dengan f hitung sebesar 15,985 lebih besar dari f tabel 3,30. Namun, nilai r square adalah 0,438, artinya hanya 43,8% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel pendidikan dan pelatihan. sedangkan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel kinerja karyawan, motivasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti ditunjukkan oleh uji parsial (uji t) di mana hasil t hitung untuk variabel pendidikan lebih besar dari t tabel. Artinya, Pendidikan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung variabel pelatihan lebih besar dari t tabel. Menunjukkan bahwa pelatihan karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerja mereka.
3. Secara simultan, pendidikan dan pelatihan Bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia KotaGorontalo." maka peneliti memberikan saran adalah :

1. Karyawan harus lebih bisa menerima kritik dan saran dari rekan kerja tanpa merasa tersinggung agar dapat saling membantu dalam hal menyelesaikan pekerjaan tim.
2. Lebih ditingkatkan metode pelatihan agar bisa sesuai dengan topik yang dibahas dan lebih berpartisipasi dalam pelatihan untuk pengembangan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhwan, & Puryandani, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di Pt. Bank Jateng Cabang Pemalang. *Jurnal Magisma*, 7(2), 1–22. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.120>
- Al-qout, G. A. (2017). Historical Research Skills Development in Light of a Training Program for Secondary Stage History Teachers. *Journal of Education and Practice*, 8(10), 38–53.
- Dini Muammar Khadafi. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 04(01), 36–46.
- Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di HondaDenpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Febriana Harun, R., Vanni Alam, H., & Yusniar Mendo, A. (2022). Pengaruh Penerapan Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Di Pt. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. *Jambura*, 5(1), 2022. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Hersona, S. I. S. (2017). Motivation and Work Discipline on Employees ' Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(3).
- Hutasoit, J. P., & Sibi, et al. (2017). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Pasangan Lantai Keramik Dan Plesteran Dinding Menggunakan Metode Work Sampling. *Jurnal Sipil Statik*, 5(4), 205–214.
- Iskandar, I. (2018). Islamic Economics as A New Current of Economic Development in Indonesia. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v9i2.150-158>
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 01(02), 128–145.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45–72. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Manullang, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CitapustakaMedia Perintis. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mapparenta. (2011). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 09(03), 1043– 1049.
- Martini, K. W., Metera, G. M., & Jiwa, D. N. A. (2018). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Manajemen*, 05(01), 1–12.
- Maulana Setihada. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 02(01), 41–50.
- Muhwan, & Puryandani, S. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di Pt. Bank Jateng Cabang Pemalang. *Jurnal Magisma*, 7(2), 1–22. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i2.120>
- Nel Arianty, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Yudi Siswadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Perdana Publishing.

- Nora Anisa Br Sinulingga. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora. *Jurnal Mantik Penusa*, 15(01), 2088–3943.
- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 1–14.
- Rifai, A., & Atiningsih, S. (2019). Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Capital Intensity, Manajemen Laba Terhadap Penghindaran Pajak. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 1(2), 135–142. <https://doi.org/10.35829/econbank.v1i2.48>
- Rozalena, Agustin, dan Dewi, Sri Kumala. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Safri, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Informatika*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Yussi Rapareni. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 03(03), 216–229.