

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Muhammad Arif Rachman<sup>1</sup>, Nurjanah Rahayuningsih<sup>2</sup>, Samsul Anwar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

<sup>2</sup>nurjanahfe@unwir.ac.id, <sup>3</sup>samsulanwarfe@unwir.ac.id

**ABSTRACT** - *This research is about training variables and work discipline variables on work productivity variables at Perumdam Tirta Darma Ayu Patrol-Indramayu Branch. So, the researcher concludes as follows:*

*There is an Effect of Training on Work Productivity at Perumdam Tirta Darma Ayu Patrol-Indramayu Branch. Based on the test obtained t count  $1.454 < t$  table  $2.034$  with a significance value of  $0.155 > 0.05$  then  $H_a$  is rejected and  $H_o$  is accepted so that it can be concluded that the training variable ( $X_1$ ) has no significant effect on the work productivity variable ( $Y$ ).*

*There is an Influence of Work Discipline on Work Productivity at Perumdam Tirta Darma Ayu Branch of Patrol-Indramayu Based on the calculation of the t test it is known that work discipline ( $X_2$ ) has t count  $5.160 > t$  table  $2.034$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. So, it can be concluded that the work discipline variable ( $X_2$ ) has a significant effect on work productivity ( $Y$ ).*

*There is Training and Work Discipline on Work Productivity. Based on the output of the above calculation, it is known that the calculated F value is  $13.894 > 3.28$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$  then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected so it can be concluded that the training variable ( $X_1$ ) and the discipline variable work ( $X_2$ ) simultaneously has a significant effect on work productivity variables.*

**Keywords:** *Training, Work Discipline, Work Productivity*

**ABSTRAK** – peneliti ini tentang variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktifitas kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Berdasarkan uji diperoleh t hitung  $1,454 < t$  tabel  $2,034$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,155 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ).

Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu Berdasarkan perhitungan uji t diketahui bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung  $5,160 > t$  tabel

$2,034$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

Terdapat Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Berdasarkan output dari perhitungan diatas diketahui nilai F hitung sebesar  $13,894 > 3,28$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja.

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

### PENDAHULUAN

Manajemen mempunyai fungsi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang produktif dengan melihat kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Pengambilan keputusan terbaik dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia yang menunjukkan produktivitas seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun, hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketetapan dalam proses menentukan seorang Pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan suatu jabatan tertentu.

Dalam peningkatan kualitas Pegawai dari segi keterampilan maupun keahlian akan memudahkan dalam mencapai produktivitas sebuah pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu hasil kerja yang memiliki efektifitas yang baik

sesuai dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan yang dimiliki (input). Produktivitas juga dapat dilihat dari hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Konsep Produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas, apabila efisiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Dan jika efisiensi dan efektifitas rendah, maka dapat diasumsikan telah terjadi kesalahan di dalam manajemen, yang dapat mengakibatkan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Efisiensi dan efektifitas bias terjadi jika karyawan memiliki keterampilan dan disiplin dalam mengerjakannya.

Banyak Faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), antara lain : Motivasi kerja karyawan, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Kemampuan kerja sama, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Kecanggihan teknologi yang digunakan, Faktor – faktor produksi yang memadai, Jaminan social, Manajemen dan kepemimpinan dan Kesempatan berprestasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas menurut Simanjuntak (2011) yang dikutip Fadlilatun Nisa (2019:10), antara lain : Pelatihan, Mental dan kemampuan fisik karyawan dan Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja di PERUMDAM Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu)?
2. Apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja di PERUMDAM Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu)?
3. Apakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja di PERUMDAM Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu)?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or create, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:57) menyatakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.”

Menurut Hasibuan (2016:128) menyatakan bahwa: “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.”

**Muhammad Arif Rachman, dkk.**

Produktivitas kerja menurut Sinungan (2016:74) menyatakan bahwa:“Nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”.

Produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa:“Ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input).

Menurut **Edy Sutrisno (2016:104)**, indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: Motivasi kerja Pegawai, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Kemampuan kerja sama, Gizi dan Kesehatan, Tingkat penghasilan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Kecanggihan teknologi yang digunakan, Faktor – faktor produksi yang memadai, Jaminan social, Manajemen dan kepemimpinan dan Kesempatan berprestasi.

## **Pelatihan**

Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Mathis dan Jacson (2017:301), “Pelatihan (training) adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.”

Menurut Nawawi (2018:208), “Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.”

Menurut Rivai (2017:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Rivai dalam penelitian Gunawan, (2016) indikator Pelatihan adalah sebagai berikut: Materi Yang Dibutuhkan, Metode Yang Digunakan, Kemampuan Instruktur Pelatihan, Sarana Atau Prinsip-prinsip dan Pembelajaran.

Menurut **Nur Nasution (2015:70)**, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap Pegawai pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”.

Produktivitas kerja timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang

dilakukan, maka diharapkan pegawai dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan institusi pemerintah tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan institusi pemerintah, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh institusi pemerintah adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap Pegawai.

### Disiplin Kerja

Keith Davis dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2017:129) "Disiplin Kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman pedoman organisasi."

Handoko dan Sinambela dalam Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (Belti Juliyanti dan Onsardi, 2020) "Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi."

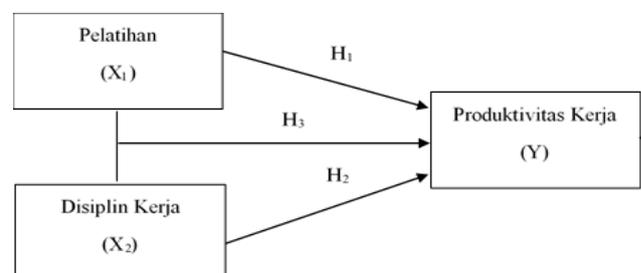
Rivai dalam Jurnal Nusamba (Desi Kristanti, Ria Lestari 2019) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Fauzia Agustni dalam jurnal oleh Yudi Siswadi (2016:129), "pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Jasa Marga cabang belmera medan", indikator

disiplin adalah sebagai berikut : Tingkat Kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran berkerja dan Tanggung jawab.

Disiplin kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja disebabkan karena ketika tenaga kerja atau Pegawai tidak menerapkan disiplin kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka perusahaan lambat untuk mencapai tujuannya akibatnya produktivitas kerja menjadi menurun. Mulai dari Pegawai tidak disiplin waktu seperti Pegawai datang terlambat, itu akan membuat Pegawai tersebut akan lebih lambat melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang sedang dilakukan di lokasi kerja menjadi tidak selesai secara cepat dan tepat waktu. Begitupun sebaliknya ketika Pegawai menanamkan sikap disiplin kerja, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan cepat dengan meningkatnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Setiap individu wajib menerapkan sikap kedisiplinan dalam dirinya sebagai penilaian perusahaan atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Rachman Saleh & Utomo, 2018).

**Gambar 1**  
**Disain Penelitian**



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *explanatory* yang berarti guna menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Pada Penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai, di PERUMDAM Tirta Darma Ayu kabupaten Indramayu Cabang Patrol yang berjumlah 36 Pegawai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

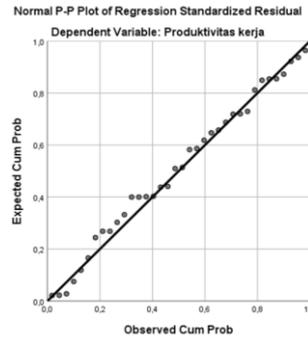
**Statistik Deskriptif Data Penelitian**

**Tabel 2**  
**Statistik Deskriptif**

Y	X1	X2
Mean	50,55556	41
Standard Deviation	0,555556	0,371612
Median	50,5	41
Mode	52	41
Standard Error	3,333333	2,22967
Sample Variance	11,11111	4,971429
Kurtosis	-0,21493	0,306565
Skewness	0,46205	-0,40938
Range	13	10
Minimum	45	36
Maximum	58	46
Sum	1820	1476
Count	36	36

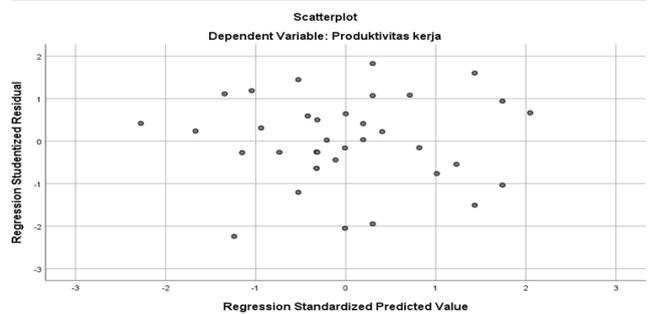
Nilai rata-rata keseluruhan variable berada diantara 0,0683 sampai dengan 6,991 dengan nilai tengah berkisar -0,013300 sampai dengan 6,983. Sedangkan nilai maksimum berkisar antara 0,720 sampai 8,352 dan nilai minimum berkisar antara -5,454 sampai dengan 6,774. Untuk standar deviasi berkisar antara 0,106 sampai dengan 2,347 dengan kemencengan kurva (*skewness*) berkisar antara 0,408 sampai 6,905 dengan arah condong ke kiri. Sedangkan *kurtosis* atau kelandaian kurva berada antara 2,668 sampai 59,078 dengan jumlah data panel sebanyak 288 data.

**Uji Asumsi Klasik**



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,921	8,972		2,109	,043		
	Pelatihan	-,253	,242	-,159	-,304		,713	1,402
	Disiplin kerja	,991	,201	,748	4,922	,000	,713	1,402

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja



**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,921	8,972		2,109	,043
	Pelatihan	-,253	,242	-,159	-,304	
	Disiplin kerja	,991	,201	,748	4,922	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,921 + 0,253X_1 + 0,991X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 18,921 menyatakan bahwa tanpa adanya Pelatihan dan disiplin kerja maka Produktivitas kerja akan tetap terbentuk sebesar 18,921.
2. Nilai regresi 0,253 X<sub>1</sub> (positif) artinya apabila variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dalam keadaan tetap, maka

Produktivitas kerja (Y) akan meningkat 0,253.

3. Nilai regresi 0,991  $X_2$  (positif) artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan maka dengan asumsi variabel kepemimpinan dalam keadaan tetap, maka Produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,991 satuan.

### Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,155 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua  $H_2$  Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung  $5,160 > t$  tabel  $2,034$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Kustini, Novita Sari (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Yang mendapatkan hasil

bahwa variabel 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. Pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil 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.

### KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktifitas kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Berdasarkan uji diperoleh t hitung  $1,454 < t$  tabel  $2,034$  dengan nilai signifikansi sebesar

Muhammad Arif Rachman, dkk.

- 0,155 > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu.
2. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu Berdasarkan perhitungan uji t diketahui bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung 5,160 > t tabel 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu.
3. Terdapat Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Berdasarkan output dari perhitungan diatas diketahui nilai F hitung sebesar 13,894 > 3,28 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu.
- Asep Sudrajat. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. Artikel Ilmiah. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian. Sumber : <https://media.neliti.com/media/publications/24329-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-produktivitas-karyawan-pada-pt-indomakmur-sawit-berj.pdf>.
- Bejo Siswanto. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Danang Sunyoto. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada. Jakarta.
- Endang Haryati dan Sibarani, Jessica Debora. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pp. London Sumatera Indonesia, Tbk. Medan. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 4, No. 2, 32-58. Sumber: <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/viewFile/145/127>.
- Fathussyaadah dan Aar Ardiansyah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. Jurnal Ekonomak. Vol. IV, No. 2, 1-15. Sumber: <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107/75>.
- Gugum Gumilar. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 19, No. 1, 55-63. Sumber:

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. (2018). Manajemen Personalialia. Ghalia Indoonesia. Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1804/1911>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Herman Sofyandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ishak Arep dan Tanjung, Hendri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Lilis Sri Handayani. (2021). *Retribusi Daerah Kabupaten Indramayu Turun Akibat Pandemi*. <https://www.republika.co.id/berita/qo2eb7457/retribusi-daerah-kabupaten-indramayu-turun-akibat-pandemi>, diakses tanggal 15 Nopember 2021.
- Mangindaan, Carlo., Saerang, David., Tielung, Maria. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Carshen Jaya Anugrah Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No.2, Juni, 1871–1881. Sumber <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16406/15905>.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2017). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angeli. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameida Group. Jakarta.
- Muh. Cahyani dan Andrian Nugroho. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Swabina Gatra Gresik*. *Jurnal Gema Ekonomi*. 21 Volume 06, Nomor 01, Juli, 21-27. Sumber: <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/524/397>.
- Nasution, M. Nur. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pandi Apandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Jakarta.
- Riksa Aditya dan Edy Rahardja. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang)*. *Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, 1-14. Sumber : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13179>.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2016). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Swandono Sinaga dan Mariaty Ibrahim, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa*
- Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. *JOM FISIP: Vol. No. 2, 1-13*. Sumber : <file:///C:/Users/ACER/AppData/Local/Temp/9730-18843-1-SM.pdf>.
- Suwatno dan Doni Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.