

Pengaruh Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Kinerja Laboran PT. REMCO

¹Merisha Hastarina, Nidya Wisudawati²

Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: marisha_hastarina@um-palembang.ac.id

ABSTRAK

Persaingan antar perusahaan menuntut setiap perusahaan memiliki karyawan produktif yang terampil dan terlatih, salah satu upaya untuk meningkatkan Produktivitas yaitu mengadakan program pelatihan bagi karyawan. Departemen laboratorium sebagai salah satu bagian penting dari Perusahaan Tambang PT. REMCO memerlukan karyawan yang produktif dikarenakan pengujian terhadap produk sebelum dipasarkan dilakukan pada bagian ini. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara pelatihan yang dilakukan dengan Produktivitas karyawan serta mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan terhadap Produktivitas karyawan. Metode yang digunakan yaitu pengumpulan data dengan kuisioner dengan responden laboran, observasi lapangan, dan wawancara kepada pimpinan dan laboran. Untuk perhitungan menggunakan software SPSS 23. Hasil yang didapatkan pelaksanaan pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan dengan nilai korelasi 0,769, dengan koefisien determinasi sebesar 59,1%. Metode pelatihan dan instruktur pelatihan, instruktur pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi 0,718.

Kata kunci : Produktivitas, Kinerja karyawan, SPSS

Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat ini membuat perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Departemen laboratorium menjadi bagian yang penting bagi perusahaan. Laboratorium digunakan untuk menguji bahan baku produksi hingga produk yang dihasilkan yang berhubungan dengan bahan-bahan kimia. Oleh karena itu pelatihan manajemen laboratorium dan K3 sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan karyawan. Program pelatihan dilaksanakan agar adanya

peningkatan produktivitas kerja dalam departemen laboratorium pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan produk. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Rubber Remilling Company merupakan perusahaan yang mengolah karet mentah menjadi bahan setengah jadi. Perusahaan ini memerlukan produktivitas karyawan bagian laboratorium dikarenakan pada bagian laboratorium inilah dilakukan pengujian terhadap produk yang dihasilkan. PT. Remco memiliki jumlah karyawan sebanyak 300 karyawan. Hampir 100% produksinya diekspor ke luar negeri, dari Asia, Amerika sampai Eropa.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah dapat menganalisis

hubungan antara pelatihan yang dilakukan PT. REMCO dengan produktivitas karyawan serta mengetahui seberapa kuat hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Dan Manfaat yang didapatkan yaitu peningkatan Produktivitas karyawan

Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihann yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti. Berikut beberapa pendapat tentang pengertian pelatihan dari parahali : Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007:16) pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Gary Dessler (2006:280) pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006:52) antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- h. Menghindarkan keseragaman
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2006:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya penemuan-penemuan baru. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya

Tahapan pelaksanaan pelatihan meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. Kegiatan Pra-pelatihan (*Pre-Class Activities*)
Identifikasi dan analisis kebutuhan pembelajaran, pencalonan peserta sesuai persyaratan dengan disertai justifikasi dan atau rencana pengembangan karir, seleksi calon peserta.
- b. Pelaksanaan Pelatihan (*in-Class Activities*)
Pelaksanaan proses belajar-mengajar sesuai desain program, penyampaian konsepsi tentang rencana penerapan/aplikasi hasil pelatihan di lingkungan kerja oleh peserta, pemberian sertifikat pada akhir program pelatihan

kepada peserta pelatihan yang telah mengikuti program secara keseluruhan.

c. Kegiatan Pascapelatihan (*Post-Class Activities*)

Pembuatan laporan tertulis atau presentasi materi dan rencana penerapan hasil pelatihan oleh peserta, implementasi pengetahuan dan ketrampilan yang telah dipelajari di lingkungan kerja oleh peserta, dan dalam jangka waktu 3-6 bulan, informasi efektivitas implementasi hasil pelatihan diberikan oleh atasan yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar pengembangan pelatihan.

Produktivitas

Definisi produktivitas menurut Nasution (2002:203) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*), dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian (Timpe, 1989 : 110-112) berhasil menjangkau karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
2. Bermotivasi tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan.
4. Dewasa.
5. Dapat bergaul dengan efektif.

Pendapat lain tentang ciri-ciri karyawan yang juga produktif juga telah berhasil dijangkau oleh Mali (Putti, 1986 : 23-25) sebagai berikut:

1. Mengetahui untuk menggunakan waktunya secara efektif.
2. Memahami pekerjaan dengan baik, dan berusaha meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.

3. Hubungan antara pribadinya dengan semua tingkatan berlangsung dengan baik.

4. Mempunyai tingkatan kehadiran yang baik.

Hubungan Pelatihan dan Produktivitas

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan de

ngan produktivitas karyawan, antara lain, menurut Mulia Nasution (Nasution, 1994:70). Menurutnya, dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi. Selain itu hubungan pelatihan dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kussriyanto (Kussriyanto, 1993:10) pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terusmenerus. Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (Hasibuan, 1997:77) dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

Penilaian keberhasilan program pelatihan, terutama evaluasi pelaksanaannya, maka ada beberapa pandangan, antara lain, menurut Keith Davis dan William B. Wether (Davis dan Wether, 1996:285) yang mengemukakan bahwa kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan terfokus pada hasil yang telah dicapai meliputi:

1. Mengukur keberhasilan yang telah dicapai karyawan atau peserta organisasi,

yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan.

2. Adanya reaksi dari peserta pelatihan terhadap isi program dan proses pelatihan.
3. Adanya perubahan perilaku yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan.
4. Pengetahuan atau keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan.

Metode Penelitian

Langkah-langkah penelitian, diantaranya

1. Kuesioner
Kuesioner adalah bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Metode Observasi
Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan.
3. Wawancara
Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan dengan pimpinan dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan laporan ini. Penulis melakukannya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi.
4. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
Penelitian pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data teoretis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

Pembahasan

Pengumpulan Data

Responden yang dipilih yaitu karyawan PT. Rubber Remilling Company Palembang pada departemen laboratorium yang berjumlah 15 karyawan. Berikut ini adalah data yang diperoleh :

Tabel 1 Data jawaban responden.

Res p.	Metode Pelatihan (X ₁)			Instruktur Pelatihan (X ₂)			Produktivitas Karyawan (Y)
	1	2	3	1	2	3	
1	5	4	5	4	5	5	90
2	5	5	4	4	5	5	90
3	5	4	5	3	4	5	80
4	4	2	4	5	3	5	70
5	5	5	5	2	3	4	75
6	4	3	5	3	4	4	70
7	4	5	5	5	4	5	90
8	5	4	4	3	3	4	70
9	4	3	5	4	4	5	80
10	5	5	5	4	5	3	85
11	4	5	2	5	4	3	70
12	5	4	5	5	3	4	80
13	5	3	3	5	4	4	75
14	4	4	4	4	3	3	70
15	3	4	5	3	5	3	70

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan perhitungan manual dan dibandingkan dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data yang diperoleh valid. Jumlah responden 15 dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0,514$.

Uji Validitas Metode Pelatihan (X₁)

Tabel 2 Data jawaban responden variabel metode pelatihan

Resp.	Jawaban			Total
	P1	P2	P3	
1	4	4	5	13
2	4	5	4	13
3	4	3	5	12
4	4	2	4	10
5	3	3	3	9
6	4	3	4	11
7	4	5	5	14
8	5	4	4	13
9	4	3	5	12
10	5	5	5	15
11	4	5	2	11
12	5	4	5	14
13	5	3	3	11
14	4	4	4	12
15	3	4	5	12

a. Pertanyaan 1

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} = \frac{15(760) - (62)(182)}{\sqrt{[15(262) - (62)^2][15(244) - (182)^2]}}$$

$$= \frac{116}{214,7} = 0,54$$

$r_{hitung}(0,54) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 1 adalah valid.

b. Pertanyaan 2

$r_{hitung}(0,678) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 2 adalah valid.

c. Pertanyaan 3

$r_{hitung}(0,646) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 3 adalah valid.

Sebagai perbandingan hasil uji validitas menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel ccc dibawah ini:

Uji Validitas Instruktur Pelatihan (X₂)

a. Pertanyaan 1

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} = \frac{15(722) - (59)(180)}{\sqrt{[15(245) - (59)^2][15(2194) - (180)^2]}}$$

$$= \frac{210}{314,547} = 0,668$$

$r_{hitung}(0,668) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 1 adalah valid.

b. Pertanyaan 2

$r_{hitung}(0,516) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 2 adalah valid.

c. Pertanyaan 3

$r_{hitung}(0,605) > r_{tabel} 0,514$. Sehingga data pertanyaan 3 adalah valid.

Sebagai perbandingan hasil uji validitas menggunakan SPSS, dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Uji validitas instruktur pelatihan menggunakan SPSS.

		s1	s2	s3	total
s1	Pearson Correlation	1	-,006	,101	,668**
	Sig. (2-tailed)		,982	,720	,007
	N	15	15	15	15
s2	Pearson Correlation	-,006	1	,014	,516*
	Sig. (2-tailed)	,982		,960	,049
	N	15	15	15	15
s3	Pearson Correlation	,101	,014	1	,605*
	Sig. (2-tailed)	,720	,960		,017
	N	15	15	15	15
total	Pearson Correlation	,668**	,516*	,605*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,049	,017	
	N	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dibuat tabel penolong untuk mencari persamaan regresinya sebagai berikut :

Tabel 4 Tabel penolong untuk mencari nilai konstanta b_1 , b_2 , dan a .

Resp.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²
1	13	14	80	1040	1120	182	169	196	6400
2	13	14	80	1040	1120	182	169	196	6400
3	12	12	70	840	840	144	144	144	4900
4	10	13	60	600	780	130	100	169	3600
5	9	9	65	585	585	81	81	81	4225
6	11	11	60	660	660	121	121	121	3600
7	14	14	85	1190	1190	196	196	196	7225
8	13	10	60	780	600	130	169	100	3600
9	12	13	76	912	988	156	144	169	5776
10	15	12	70	1050	840	180	225	144	4900
11	11	12	65	715	780	132	121	144	4225
12	14	12	70	980	840	168	196	144	4900
13	11	13	70	770	910	143	121	169	4900
14	12	10	65	780	650	120	144	100	4225
15	12	11	70	840	770	132	144	121	4900
Σ	182	180	1046	12782	12673	2197	2244	2194	73776
Σ^2	33124	32400	1094116						

Mencari skor deviasi :

- $\Sigma x_1^2 = 35,733$
- $\Sigma x_2^2 = 34$
- $\Sigma y^2 = 834,933$
- $\Sigma x_1y = 90,533$
- $\Sigma x_2y = 121$
- $\Sigma x_1x_2 = 13$

Masukkan hasil perhitungan ke dalam persamaan untuk mencari konstanta b_1 , b_2 , Jadi, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,166 + 1,439X_1 + 3,009X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 16,166$ merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X_1 , dan X_2 adalah 1, maka kinerja karyawan (Y) sebesar: $Y = 16,166 + 1,439(1) + 3,009(1) = 20,614$.

$b_1 = 1,439$ menunjukkan bahwa variable metode pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 3,009$ menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara metode pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y). Langkah pertama yaitu membuat hipotesa sebagai berikut :

H_a = Ada hubungan yang signifikan antara metode pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y)

H_o = Tidak ada hubungan yang signifikan antara metode pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y)

Setelah membuat hipotesa langkah selanjutnya membuat tabel penolong.

Tabel 5 Tabel penolong analisis korelasi berganda.

Resp.	X ₁	X ₂	Y	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²
1	13	14	80	1040	1120	182	169	196	6400
2	13	14	80	1040	1120	182	169	196	6400
3	12	12	70	840	840	144	144	144	4900
4	10	13	60	600	780	130	100	169	3600
5	9	9	65	585	585	81	81	81	4225
6	11	11	60	660	660	121	121	121	3600
7	14	14	85	1190	1190	196	196	196	7225
8	13	10	60	780	600	130	169	100	3600
9	12	13	76	912	988	156	144	169	5776
10	15	12	70	1050	840	180	225	144	4900
11	11	12	65	715	780	132	121	144	4225
12	14	12	70	980	840	168	196	144	4900
13	11	13	70	770	910	143	121	169	4900
14	12	10	65	780	650	120	144	100	4225
15	12	11	70	840	770	132	144	121	4900
Σ	182	180	1046	12782	12673	2197	2244	2194	73776

Sebelum menghitung nilai $R_{x_1, x_2, y}$, terlebih dahulu menghitung nilai-nilai sebagai berikut :

1. Menghitung nilai korelasi X_1 terhadap Y.

$$r_{X_1, Y} = 0,524$$

Angka korelasi = 0,524 menunjukkan tingkat hubungan antara X_1 dengan Y adalah cukup.

2. Menghitung nilai korelasi X_2 terhadap Y .
 $r_{X_2.Y} = 0,718$

Angka korelasi = 0,718 menunjukkan tingkat hubungan antara X_2 dengan Y adalah kuat.

3. Menghitung nilai korelasi X_1 terhadap X_2 .

$$r_{X_1.X_2} = 0,373$$

Angka korelasi = 0,373 menunjukkan tingkat hubungan antara X_1 dengan X_2 adalah lemah.

4. Menghitung nilai korelasi secara simultan ($R_{X_1,X_2,Y}$)

$$r_{X_1.X_2.Y} = 0,769$$

Angka korelasi = 0,769 menunjukkan tingkat hubungan antara X_1 dan X_2 dengan Y yang kuat.

5. Koefisien Determinasi (Kontribusi)

- a. Kontribusi yang disumbangkan variabel metode pelatihan (X_1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) yaitu :

$$\begin{aligned} KD &= r_{X_1Y}^2 \times 100\% \\ &= 0,524^2 \times 100\% = 27\% \end{aligned}$$

- b. Kontribusi yang disumbangkan variabel instruktur pelatihan (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) yaitu :

$$\begin{aligned} KD &= r_{X_2Y}^2 \times 100\% \\ &= 0,718^2 \times 100\% = 51,6\% \end{aligned}$$

- c. Kontribusi yang disumbangkan secara simultan oleh variabel metode pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) yaitu :

$$\begin{aligned} KD &= r_{X_1X_2Y}^2 \times 100\% \\ &= 0,769^2 \times 100\% = 59,1\% \end{aligned}$$

Selanjutnya mencari hubungan secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

1. Mencari nilai F_{hitung} :

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}} = \frac{\frac{0,769^2}{2}}{\frac{(1-0,769^2)}{15-2-1}} \\ &= 8,706 \end{aligned}$$

2. Mencari F_{tabel} :

$$dk_{pembilang} = k = 2$$

$$Dk_{penyebut} = n-k-1 = 15-2-1 = 12$$

$$F_{tabel} = 3,89$$

3. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} :

$F_{hitung} (8,706) > F_{tabel} (3,89)$, maka H_0 diterima artinya, ada hubungan yang signifikan antara metode pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan pelatihan (X_1 dan X_2) berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,769, dengan koefisien determinasi sebesar 59,1%.
2. Dari kedua variabel yang diteliti yaitu metode pelatihan dan instruktur pelatihan, instruktur pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi 0,718.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran dari penulis yang dianggap perlu yaitu

1. Bagi perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas yang didukung dengan metode pelatihan yang tepat serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

sebesar 40,9%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor - faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7 , Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Kussriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.Gahalia Indonesia.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Riduwan dan Engkos.2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Timpe, Dale. 1989. *Productivitas*. Alihbahasa Dimas S. R. dan Soesanto Budidarmo. Jakarta: PT. Gramedia.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.