

PENGARUH *EMPOWERMENT*, *TEAMWORK*, DAN *TRAINING* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KOTA MADIUN

Tika Agustina¹), Robby Sandhi Dessyarti²)

¹Universitas PGRI Madiun

tikaagustina502@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

Abstract

This research is entitled "The Influence of Empowerment, Teamwork, and Training on Work Productivity of Employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Madiun City. The purpose of this study was to test empirically the effect of empowerment, teamwork, and training on work productivity for employees of the Madiun City Branch of BPJS Ketenagakerjaan. The population in this study were 40 employees of the Madiun City Branch of Employment BPJS. The sample in this study used a saturated sample and the sampling technique used non-probability sampling by obtaining 40 samples. The method used in this study was a quantitative method obtained from the results of the questionnaire, while the data analysis tool used SPSS 2023. Data analysis used multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (t test) and simultaneous test (f test). Based on the results of the t test, it was found that the Empowerment variable (X1) partially had a significant effect on work productivity (Y) with a significance value of 0.008. Teamwork (X2) partially has a significant effect on work productivity (Y) with a significance value of 0.000. Training (X3) partially has a significant effect on work productivity (Y) with a significance value of 0.000.

Keywords: *Empowerment, Teamwork, Training, Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Empowerment*, *Teamwork*, dan *Training* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun. Tujuan Penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *empowerment*, *teamwork*, dan *training* terhadap produktivitas kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 40 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan memperoleh 40 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS 2023. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t) dan uji simultan (uji f). Berdasarkan hasil dari Uji t, ditemukan bahwa variabel *Empowerment* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,008. *Teamwork* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. *Training* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *Empowerment, Teamwork, Training, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin berkembang pesat saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dan menjadi modal dasar dalam jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan akan

berjalan dengan baik jika didukung dengan adanya karyawan yang berkompeten dalam pekerjaannya. Keberhasilan serta kemajuan suatu tujuan perusahaan akan selalu dipengaruhi oleh peran Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan yaitu produktivitas karyawan.

Menurut Sultana *et al.*, (2012) produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditentukan. Artinya, produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi seorang karyawan dalam melakukan tugasnya. *Employee empowerment* didefinisikan sebagai mekanisme pemberian karyawan kesempatan untuk memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab dari manajer ke staff lain (Saif *et al.*, 2013). Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Menurut Griffin (2004) kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas. *Training* merupakan suatu proses untuk mendapatkan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi (Sabir *et al.*, 2014).

Fenomena yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun produktivitas yang dimiliki karyawan sudah baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam produktivitas kerja. Seperti terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki semangat kerja, dan pengembangan diri yang dimiliki oleh karyawan masih kurang memenuhi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Empowerment

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Supriyanto (2015) menyatakan pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan dalam memampukan atau memberikan kesempatan, kepercayaan, tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan rencana pekerjaan menjadi komitmen dari karyawan itu sendiri. Pemberdayaan merupakan

proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.

Teamwork

Penyelenggaraan teamwork dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol (Choirul, 2021). Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Kerjasama tim (teamwork) menurut Triatmanto (2019) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Luessier et al., (2017) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Kerjasama tim (*teamwork*) menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Training

Training/pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut Ambar (2019) training/pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Rivai (2018) pelatihan adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2018). Menurut Siagian (2019) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Empowerment*, *Teamwork* dan *Training* terhadap Keputusan Pembelian. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil kuesioner dari *g-form*. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Penelitian ini diuji dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuesioner dari jumlah seluruh responden penelitian sebanyak 40 karyawan. Lokasi penelitian ini pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun yang berlokasi di Jl. Mayor Jend. Di Panjaitan No.10, Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63136. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*.

Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*. Hasil uji validitas terhadap data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{1.1}	0,611	0,304	Valid
2.	X _{1.2}	0,622	0,304	Valid
3.	X _{1.3}	0,729	0,304	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
4.	X _{1.4}	0,741	0,304	Valid
5.	X _{1.5}	0,580	0,304	Valid
6.	X _{2.1}	0,415	0,304	Valid
7.	X _{2.2}	0,498	0,304	Valid
8.	X _{2.3}	0,482	0,304	Valid
9.	X _{2.4}	0,516	0,304	Valid
10.	X _{2.5}	0,499	0,304	Valid
11.	X _{3.1}	0,890	0,304	Valid
12.	X _{3.2}	0,894	0,304	Valid
13.	X _{3.3}	0,736	0,304	Valid
14.	X _{3.4}	0,736	0,304	Valid
15.	X _{3.5}	0,889	0,304	Valid
16.	Y _{1.1}	0,697	0,304	Valid
17.	Y _{1.2}	0,784	0,304	Valid
18.	Y _{1.3}	0,804	0,304	Valid
19.	Y _{1.4}	0,803	0,304	Valid
20.	Y _{1.5}	0,781	0,304	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel X1, X2, X3 dan Y menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel (0,304) dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*. Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α	Keterangan
<i>Empowerment</i> (X1)	0,863	0.07	Reliabel
<i>Teamwork</i> (X2)	0,712	0.07	Reliabel
<i>Training</i> (X3)	0,972	0.07	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,917	0.07	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, variabel *Empowerment*, *Teamwork*, dan *Training* terhadap Produktivitas Kerja dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *alpha cronbach* >0.07 yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		385
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.16921272
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.067
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi *empowerment*, *teamwork*, *training*, produktivitas kerja memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,082 > 0,05 sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.681	1.808		3.694	.000
	Empowerment	.119	.044	.111	2.693	.008
	Teamwork	.395	.053	.662	7.450	.000

	Training	.201	.034	.128	5.912	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment*, *Teamwork* dan *Training* berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.701	3	253.567	79.343	.000 ^b
	Residual	50.899	36	1.414		
	Total	811.600	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Training, Teamwork, Empowerment						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 79,343 > F_{tabel} = 2,866$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *empowerment*, *teamwork*, dan *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun, sehingga keempat hipotesis dapat diterima.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.854	.846	1.52291	2.003
a. Predictors: (Constant), Training, Empowerment, Teamwork					

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari table 6 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,846 atau 8,46%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, 1) *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 2) *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 3) *Training* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. 4) *Empowerment*, *Teamwork*, dan *Training* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain, bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Madiun Hendaknya lebih memperhatikan produktivitas kerja karyawan, serta melakukan beberapa upaya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hendaknya terus memberikan pemberdayaan dan pelatihan kepada karyawan, memberikan arahan kepada karyawan agar terus melakukan *teamwork* dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi karyawan, hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali. *Jurnal Manajemen*, 8(11), 6867-6886.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F. dan Hatfield, Robert D. (2018). *Human Resource Management : Global Strategies for Managing a Diverse*.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.

- Dewi, S., (2018), *Teamwork*, Bandung, Penerbit Progressio.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Farida, Umi, & Hartono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpo Press.
- Griffin, (2018), *Manajemen. Jilid 1*. (Edisi 7), Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164-178.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutomo, M. (2020). Pengaruh Kerja Tim, Pemberdayaan Karyawan, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Whiz Hotel Cilacap. *Skripsi*. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atma Jayayogyakarta
- Jacquiline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. *Researchjournali's Journal of Human Resource*, 2(2), 1-12.
- Kadarisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Komaruddin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma,
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia
- Mbinya, M. E. (2013). *Factors affecting teamwork in export processing zones in Kenya: a case of Indigo Garments Export Processing Zone LTD* (Master's dissertation, Kenyatta University).
- Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2, 40-46.
- Mulyadi. (2019). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba

Empat.

Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497-524.

Parameswari, I. (2019). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Rineka Cipta

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.

Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Dan Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.

Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari, F. A. S., Nasir, J., & Ahmed, W. (2014). Impact of training on productivity of employees: A Case study of electricity supply company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 595-606.

Sahariah, S., & Hasanuddin, B. (2021). Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(4), 384-393.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Shane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. (2016). *Organizational. Behavior:Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York: The. McGraw-Hill

Sharma, Kumar P, dkk. (2016). Design of Spur Gear and its. Tooth Profile. Narsapur : Department of Mechanical Engineering,.

Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Inter-science Management Review (IMR)*, 2, 2231-1513.

- Sinungan, Muchdarsyah. (2018). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.*
- Syafril, M.T. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis e-ISSN 2745-7273 Vol. 3 No. 3, Agustus 2022*
- Tracy, B., (2017). Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Jakarta, Pustaka Delapatrasa.*
- Triatmanto. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja. Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO), 3(1), 138-151*