

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
WIDYA KENCANA KARE**

Anisa Ayum Saputri¹⁾, Metik Asmike²⁾.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: anisaayum261@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
email: smikemetik@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dampak kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang, dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Form. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare. Selain itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare.

Kata Kunci: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The purpose of this study is to empirically prove the effect of compensation and job training on work productivity at the Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare. This study is a quantitative study with a sample size of 63 people. The sampling method uses saturated sampling. Data collection uses a questionnaire distributed via google form. The data analysis technique uses multiple linear analysis with a test tool in the form of Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) software version 25. The results of this study are that compensation has a significant effect on the work productivity of employees of the Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare. Job

training has a significant effect on the work productivity of employees of the Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana Kare.

Keywords: *compensation, job training, work productivity*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, yang sering disebut SDM, adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi, dan pencapaian tujuan perusahaan tercapai berkat kolaborasi semua pihak yang terlibat. Perusahaan yang baik selalu mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan individu untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami metode atau cara mengelola karyawan secara efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat mengelola stafnya dengan baik, sehingga mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada konsumen. Keterlibatan karyawan sangatlah penting untuk kelangsungan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan (Widianingsih *et al.*, 2023).

Menurut Pudjo Wibowo (2018), produktivitas tenaga kerja terjadi ketika barang atau layanan yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok memungkinkan adanya evaluasi terhadap input dan output untuk mencapai kinerja yang lebih efektif. Sementara itu, menurut Nur Baiti & Kustiyah (2020), menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari seluruh output yang telah ditetapkan untuk memproduksi barang dari tenaga kerja.

Menurut Kaja (2019), koperasi adalah organisasi ekonomi yang memanfaatkan sumber daya ekonomi para anggotanya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, khususnya bagi pekerja, dengan prinsip kerjasama dan aturan bisnis yang berlaku. Di bidang ekonomi, sosial, dan perekonomian sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum atau badan hukum koperasi yang didirikan oleh orang perseorangan, yang harta kekayaan para anggotanya dijadikan modal untuk menjalankan usaha guna memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat

Masalah produktivitas menjadi sangat penting, terutama bagi perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan agar mampu bekerja dengan lebih efisien dan menghindari masalah seperti masalah antar karyawan, stres, serta interaksi lingkungan yang menyebabkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik yang berlebihan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditempat penelitian, ditemukan bahwa di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana terdapat hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh pencapaian target dan realisasi pendapatan kinerja karyawan. Informasi tentang sasaran dan pencapaian pendapatan di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana selama enam bulan terakhir pada tahun 2023 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi Pendapatan
KSP Widya Kencana tahun 2023**

| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Presentase(%) |
|-----------|-------------|----------------|---------------|
| Juli | 485.000.000 | 365.059.500 | 75,27 |
| Agustus | 485.000.000 | 381.064.500 | 78,57 |
| September | 505.000.000 | 396.778.520 | 78,57 |
| Oktober | 505.000.000 | 417.029.000 | 82,58 |
| November | 520.000.000 | 462.696.000 | 88,98 |
| Desember | 520.000.000 | 480.110.000 | 92,33 |

Sumber : KSP Widya Kencana

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa pencapaian pendapatan terhadap sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan biasanya meningkat. Peningkatan terjadi dengan tingkat yang

cukup tinggi antara bulan Juli hingga Desember, dengan peningkatan realisasi target berkisar antara 75,27% hingga 92,23% setiap bulannya di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan mutu pekerjaan dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan di koperasi ini juga dapat dilihat dari data target dan pencapaian dalam droping dan storing. Droping mengacu pada total pinjaman yang disalurkan kepada nasabah, sementara storing adalah pembayaran angsuran dari pinjaman tersebut. Stabilitas pada droping akan memengaruhi storing yang dihasilkan, sehingga dapat mencapai sasaran yang ditentukan oleh perusahaan. Storing yang dihasilkan juga akan berdampak pada prestasi kerja.

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang disalurkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka dalam memajukan organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Di sisi lain, menurut Wibowo (2017), kompensasi yaitu imbalan yang diberikan sebagai balasan atas pemakaian tenaga atau jasa yang telah disumbangkan oleh karyawan.

Di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana, metode pelatihan yang digunakan adalah metode *Lecture* (ceramah atau kuliah). Metode ini melibatkan penyampaian materi teori oleh pelatih kepada peserta dalam format kuliah di kelas yang besar. Pelatih menyampaikan teori yang diperlukan, sementara peserta mencatat dan memahami materi tersebut. Metode kuliah ini merupakan cara tradisional karena hanya instruktur yang aktif terlibat, sementara peserta cenderung bersikap pasif. Teknik kuliah ini biasanya melibatkan komunikasi satu arah saja.

Menurut Purnomo dan Utami (2021), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada dampak cukup signifikan antara kompensasi dan efisiensi kerja karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera. Sementara itu, riset Mustofa *et al.*, (2023), menemukan bahwa pelatihan kerja secara individu memiliki pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja. Riset Rizki (2018), juga menilai dampak pelatihan yang telah dilakukan dan kompensasi yang diberikan pada kinerja pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa faktor pelatihan secara individual mendapat dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain,

penelitian Iman *et al.*, (2022), menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan secara individual pada produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviassi Indonesia. Sebab mengindikasikan bahwa masalah mungkin terletak pada ketidakadilan pemberian kompensasi, yang tidak mencerminkan prestasi kerja yang didapat oleh pegawai tersebut.

Penjelasan yang telah diuraikan menunjukkan berbagai pertimbangan dari penelitian sebelumnya serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, atau tidak mempengaruhi, variabel Y dalam penelitian ini yaitu produktivitas. Oleh karena itu, peneliti ingin lebih mendalami dan memahami dampak kompensasi dan pelatihan pekerjaan terhadap produktivitas di sebuah perusahaan. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, penelitian ini bermaksud untuk secara empiris menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas di Koperasi Simpan Pinjam Widya Kencana.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni *et al.*, (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Fatimah & Ratnasari (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompensasi

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019), kompensasi merupakan bentuk penghargaan/ imbalan yang dibagikan dari instansi kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas seluruh bantuan mereka untuk memajukan organisasi untuk mendapat tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Wibowo (2017), menjelaskan terkait kompensasi merupakan bentuk imbalan atas pemakaian tenaga atau jasa yang telah dibantu oleh tenaga kerja.

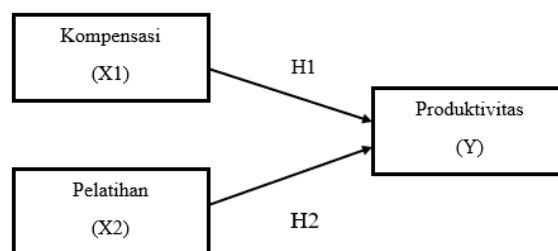
Pelatihan kerja

Menurut Sutrisno (2016), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dalam posisi mereka saat ini maupun di pekerjaan lain yang akan di emban di masa yang akan datang. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan karyawan sehingga mereka lebih profesional dan mampu melakukan tugasnya ditetapkan oleh karyawan perusahaan di dunia bisnis Dengan kata lain, Pelatihan karyawan merupakan metode yang diberikan menambah pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga mereka dapat meningkatkan daya dan memiliki sikap yang lebih positif (Mustofa *et al.*, 2023). Sementara itu, Menurut Rimba *et al.*, (2023), pelatihan ialah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengubah perilaku, meningkatkan kompetensi.

Produktivitas

Menurut Wibowo (2018), produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. Sedangkan menurut Nur Baiti dan Kustiyah (2020), mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja

B. METODE

Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, dengan cara menyebar kuesioner kuesioner akan dibagikan secara online melalui media Google Form, mengingat karyawan tidak selalu berada di lingkungan kantor. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiono (2019), Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiono (2019), Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam, dalam hal ini berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja, disusun berdasarkan pertanyaan terkait variabel yang diteliti. Instrumen yang dibagikan kepada responden akan dihitung dengan skala Likert dan analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan software SPSS versi 25, meliputi statistik deskriptif, pengujian alat penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), untuk melihat terkait data yang terdistribusi normal atau tidak normal, salah satu caranya melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Ketentuan dalam uji normalitas ini adalah jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka hipotesis diterima karena data yang diperoleh mendukung dianggap tersebar dengan normal. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas di bawah 0.05, maka hipotesis ditolak sebab data tidak terdistribusi normal:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|-----------------------|-------------------------|
| <i>N</i> | | 63 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | .000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 4.46973824 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .106 |
| | <i>Positive</i> | .096 |
| | <i>Negative</i> | -.106 |
| <i>Test Statistic</i> | | .106 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .085 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Sesuai dengan hasil uji di atas normalitas Kolmogorov-Smirnov yang tercantum di tabel 1. Nilai signifikansi bahwa diperoleh adalah 0,085. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak variabel independen yang ada pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | (Constant) | 3.798 | 1.050 | | 3.618 | .001 |
| | Kompensasi | .669 | .119 | .638 | 5.625 | .000 |
| | Pelatihan | .470 | .102 | .476 | 4.609 | .000 |

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Menurut tabel diatas, Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 3,798 + 0,669X_1 + 0,470X_2 + e_i$$

Mengacu pada persamaan regresi yang di peroleh dari model tersebut, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 3,798: Konstanta yang bernilai positif sebesar 3,798 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, pelatihan, dan variabel lain yang tidak diteliti (e_i) bernilai nol. maka produktivitas di KSP Widya Kencana Kare adalah 3,798.
2. Koefisien $b_1 = 0,669$: Ini berarti apabila variabel kompensasi (X_1) naik sebesar satu poin, dengan variabel independen Jika tetap tidak berubah, maka produktivitas di KSP Widya Kencana Kare akan meningkat sebesar 0,669 poin.
3. Koefisien $b_2 = 0,470$: Ini berarti jika variabel pelatihan (X_2) meningkat sebesar satu poin. dengan variabel independen lainnya tetap, maka produktivitas di KSP Widya Kencana Kare akan meningkat sebesar 0.470 poin

Uji t

Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi sebagai uji t. Uji t (t-test) menguji koefisien regresi secara individual, dan pengujian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk memahami dampak kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pada KSP Widya Kencana Kare secara parsial. Hasil analisis Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>T</i> | <i>Sig.</i> |
|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Betal</i> | | |
| <i>(Constant)</i> | 3.798 | 1.050 | | 3.618 | .001 |
| Kompensasi | .669 | .119 | .638 | 5.625 | .000 |
| Pelatihan | .470 | .102 | .476 | 4.609 | .000 |

a. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis data yang tertera dalam tabel diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompensasi (X1), nilai thitung adalah 5,625, yang lebih besar dari ttabel yaitu 1,998, bersama signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05. Ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial, variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare, sehingga hipotesis pertama diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin naik kompensasi, semakin naik pula produktivitas di KSP Widya Kencana Kare.
2. Untuk variabel pelatihan (X2), nilai thitung sebesar 4,609, yang melebihi nilai ttabel yaitu 1,998, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial, variabel pelatihan (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare, sehingga hipotesis kedua diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau biasa disebut (R^2) berfungsi untuk menunjukkan kualitas model dan menunjukkan bagaimana variabel dependen berbeda. Nilai R^2 berkisar pada dan

1; nilai yang lebih rendah menunjukkan mengenai variabel independen hanya dapat menjelaskan beberapa variasi pada variabel dependen. Di sisi lain, nilai R² yang lebih tinggi memperlihatkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menyampaikan informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted Squarel</i> | <i>RStd. Error of the Estimatel</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 1 | .901 ^a | .812 | .805 | 4.54362 |

a. *Predictors: (Constant)*, Pelatihan, Kompensasi

b. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Sumber: data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R² yang diperoleh mendekati 1, yaitu 0,812, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Persentase kontribusi dari kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare adalah sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,812 \times 100\% \\ = 81,2\%$$

Besarnya persentasi pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas pada KSP Widya Kencana Kare sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya yaitu 18,8% dipengaruhi variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare, dapat disimpulkan bahwa: Variabel kompensasi (X1)

memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin meningkat pula produktivitas di KSP Widya Kencana Kare. Variabel pelatihan (X₂) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di KSP Widya Kencana Kare. Ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas di KSP Widya Kencana Kare.

E. SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi dan pelatihan kerja, dapat menjelaskan kontribusi terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja, sedangkan faktor atau variabel lainnya di luar penelitian ini menjelaskan sisa variasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi atau perbandingan untuk penelitian di masa depan. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas sumber literatur terkait judul yang diteliti, serta mempertimbangkan penambahan variabel independen atau moderasi, memperbesar jumlah sampel dan populasi, serta menentukan objek penelitian yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Purnomo, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research* (Vol. 2, Issue 2).
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Ghozali, Prof. H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iman, S., Hardjito, S., Darmojo, & Hadi, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi

Indonesia. *Jurnal Empire* vol2, No 2

Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal EDUNOMIKA*, Vol. 04, Issue 01.

Rizki, E. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Journal of Business and Innovation Management* Volume 1 Nomor 1

Rohmad Mustofa Prodi, Y. S., Pemuda Surabaya, S., & Aini Anisa Prodi, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pal Indonesia (Persero) Divisi Kapal Perang Nur Farida Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 173–184.
<https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1226>

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Prof. Dr. H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wibowo, P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).

Widianingsih, T., Sadewisasi, W., Santoso Magister Manajemen, D., & Semarang, U. (2023). *Sustainable Business Journal*, 2(1).