

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN CV. VEND JAVA SEJAHTERA)**



SKRIPSI

Karya tulis sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Program S1 Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

BAMBANG

1211442

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

BANK BPD JATENG

SEMARANG

2024

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN CV. VEND JAVA SEJAHTERA)
SEJAHTERA**

**BAMBANG
NIM : 12211442**

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
nugrohobambang49@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan CV. Vend Java Sejahtera Semarang.

Kata kunci : pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, produktivitas.

Abstract

Keywords: training, work discipline, compensation, productivity.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap sistem organisasi, baik pemerintahan atau bisnis, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini dicapai melalui peran aktif sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan memegang peranan sentral dalam seluruh aktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tercapainya sebuah tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada bagaimana karyawan mampu mengembangkan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar karyawan, maupun teknis operasional. Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan.

Produktivitas kerja merupakan *output* atau hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja (Suyatno et al., 2023). Produktivitas tenaga kerja merupakan syarat terpenting bagi perusahaan untuk bersaing dalam bisnis dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Selain itu,

produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik di lingkungan perusahaan.

Faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Menurut Elmanisar (2024) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pelatihan merupakan upaya untuk bisa memperbaiki kinerja dan produktivitas para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya (Lestari & Afifah, 2020). Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Wahyuningsih, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jumantoro et al. (2019) menunjukkan pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Hasil serupa diperoleh Wahyuningsih (2019) pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nias. Temuan berbeda diperoleh Rahayuningsih & Rachman (2022) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perumdam Tirta Darma Ayu Indramayu.

Adapun untuk meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan kedisiplinan kerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Sadat et al., 2020). Disiplin kerja diperlukan sebagai bentuk taat peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terus terampil dan tepat waktu seorang pekerja dalam mengerjakan tugasnya saat bekerja (Indahsari & Damayanti, 2020). Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal atau mencapai target yang telah ditetapkan (Pramudhita, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Hafid et al., (2018) menunjukan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia kota Makassar. Penelitian Eko & Utami (2021) mengungkapkan disiplin kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 90%. Saleh & Utomo (2018) menemukan perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Inko Java. Hasil serupa diperoleh Hafiz & Soleha (2023) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri.

Salah satu upaya lain perusahaan dalam memaksimalkan produktivitas kerja umumnya dengan memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui balas jasa atau sering disebut kompensasi. Menurut Istikomaroh &

Estiningrum (2022) kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi finansial umumnya mencakup gaji, bonus, dan tunjangan, Sementara itu, kompensasi non-finansial biasanya mencakup kesempatan pendidikan dan pelatihan, waktu istirahat, lingkungan kerja, transportasi, dan promosi jabatan (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Kompensasi dapat menjadi suatu hal yang penting dalam pengelolaan karyawan, karena bagi karyawan kompensasi yang akan diterimanya merupakan salah satu alasan utama dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keinginan semua pihak akan membuat karyawan bekerja secara optimal karena yakin bahwa akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Supardi et al., 2021). Oleh karena itu, karyawan bersedia bekerja keras karena mengharapkan imbalan yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Dwianto et al., 2019).

Penelitian terdahulu mengenai keterkaitan kompensasi terhadap produktivitas kerja dilakukan Hayatun & Ernawati (2022) terhadap 73 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Khasanah & Nurbaiti (2023) mendukung hasil bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja pegawai PT Bank Muamalat KCU Medan Baru akan meningkat. Perbedaan hasil diperoleh Yulianto et al. (2023) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

CV. Vend Java Sejahtera Semarang adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu *maintenance service*, teknisi, operator dan penjualan produk mesin *showcase* pendingin makanan dan minuman. Setiap karyawan yang bergabung di CV.Vend Java Sejahtera Semarang memiliki keahlian dan penguasaan skill yang mendukung pekerjaan dalam perusahaan. Jangkauan wilayah meliputi kota Semarang, Batang Pekalongan, Salatiga dan Kudus.

Tabel 1. Data Pekerjaan CV. Vend Java Sejahtera Semarang

Bulan	Permintaan	Target	(%) Capaian Target	Keluhan Tertangani	Keluhan Tidak Tertangani dan Pengulangan	(%) Keluhan Tertangani
	a	b	(a:b)x100	c	d	(c:(c+d))x100
Januari	75	60	125	22	3	88
Februari	80	60	133,3	18	10	64,3
Maret	46	60	76,7	6	9	40
April	52	60	86,7	8	10	44,4
Mei	44	60	73,3	8	7	53,3
Juni	45	60	75,0	7	6	53,8
Juli	43	60	71,7	9	12	42,9
Agustus	37	60	61,7	6	9	40,0

Bulan	Permintaan	Target	(%) Capaian Target	Keluhan Tertangani	Keluhan Tidak Tertangani dan Pengulangan	(%) Keluhan Tertangani
September	40	60	66,7	10	11	47,6
Oktober	38	60	63,3	8	14	36,4

Sumber : data CV. Vend Java Sejahtera Semarang, 2024.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui indikasi penurunan produktivitas kerja. Penurunan secara signifikan capaian target terjadi pada bulan Maret hingga Oktober 2024. Adapun target hanya terpenuhi pada bulan Januari dan Februari 2024. Angka keluhan tertangani menunjukkan penurunan yang berarti terjadi pengulangan pekerjaan termasuk complain atas pekerjaan yang dilakukan.

Pada penelitian ini produktivitas kerja yang diteliti adalah produktivitas kerja karyawan pada CV. Vend Java Sejahtera Semarang. Penulis melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena terjadi banyak masalah pekerjaan *rework* sehingga produktivitas kerja yang tidak sesuai target yang ditetapkan, hal tersebut disebabkan karena kesalahan dari karyawan seperti pengerjaan *service* unit yang lama, keterlambatan kehadiran di lokasi, kurangnya jam terbang (pengalaman) karyawan, sering terjadi kesalahan kerja dalam *service* unit, hal ini berarti mengindikasikan bahwa karyawan tidak produktif saat bekerja dan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya peningkatan keahlian melalui pelatihan karyawan, kurangnya disiplin kerja dan kompensasi untuk karyawan kurang sesuai. Selain itu ada beberapa karyawan yang baru yang masih perlu bimbingan atau latihan sehingga dibutuhkan karyawan yang berpengalaman agar lebih terampil dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan. Rumusan masalah penelitian ini yaitu : (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Vend Java Sejahtera Semarang?; (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Vend Java Sejahtera Semarang?; (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Vend Java Sejahtera Semarang?.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Expectancy Theory* (Teori Pengharapan)

Teori pengharapan diperkenalkan oleh Victor Vroom yang menggambarkan bahwa dorongan diri seseorang akan sebanding dengan hasil tindakan yang diperoleh dari kekuatan pengharapan. *Expectancy theory* didasarkan pada harapan bahwa upaya yang diberikan dalam kegiatan tertentu akan sejalan dengan hasil yang diinginkan (Fajarianto & Wedi, 2023). Teori ini menekankan bahwa dorongan diri seseorang dalam bekerja bergantung pada 3 faktor yaitu harapan (*expectancy*) atau hubungan antara usaha dan produktivitas, instrument (*instrumentality*) atau hubungan produktivitas dan imbalan, dan valensi (*valens*) atau nilai yang diberikan terhadap imbalan yang didapat dari pekerjaannya (Andrias et al., 2023).

2.2. Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas berhubungan langsung dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan menggunakan input tertentu. (Panjaitan, 2017). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Agus et al., 2024). Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan (Candana & Ali, 2024).

Seorang pekerja dinyatakan produktif apabila dapat menghasilkan produk dan layanan yang sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang singkat dan akurat (Sinaga, 2020). Produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kesadaran setiap individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Madjidu et al., 2022). Menurut Wisnuwardhana & Wolor (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Pendidikan dan latihan Pendidikan berperan dalam membentuk dan meningkatkan pengetahuan karyawan, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Di sisi lain, latihan kerja membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan, yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut.
2. Nutrisi dan kesehatan Kesehatan dan kekuatan fisik seseorang memainkan peran penting dalam kemampuannya untuk berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaan. Kurangnya nutrisi dalam makanan yang dikonsumsi oleh seorang pekerja dapat menyebabkan kelelahan yang cepat, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dalam pekerjaan.
3. Motivasi atau kemauan Motivasi adalah proses yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang terhadap pekerjaan, semakintinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai.
4. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas individu dapat terus berkembang melalui pengalaman kerja. Produktivitas kerja yang rendah seringkali disebabkan oleh kesalahan dalam penempatan, yang berarti bahwa individu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan mereka.

5. Kemampuan manajerial pimpinan

Salah satu prinsip manajemen yang penting adalah peningkatan efisiensi. Ini berarti bahwa sumber daya, termasuk tenaga kerja, harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Penggunaan sumber daya ini harus dikendalikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Kebijakan pemerintah

Upaya untuk meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dalam berbagai aspek seperti produksi, investasi, izin usaha, teknologi, kebijakan moneter, fiskal, distribusi, dan banyak faktor lainnya. Kebijakan pemerintah dalam bidang-bidang ini dapat memiliki dampak besar terhadap produktivitas perusahaan dan ekonomi secara keseluruhan.

2.3. Pelatihan

Pelatihan adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk belajar mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan (Dhyan et al., 2021). Pelatihan (*training*) adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu guna mencapai target perusahaan. Dengan pelatihan, karyawan dapat belajar pengetahuan praktis dan cara penerapannya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan (Hermawan et al., 2022). Pelatihan akan membantu karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan pencapaian yang unggul dalam pekerjaan.

Pelatihan kerja merupakan langkah terencana untuk mengubah perilaku karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi. Pelatihan ini berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas karyawan saat ini. Pelatihan dilakukan agar para tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja mereka di bidang pekerjaan masing-masing (Lestari & Afifah, 2020). Menurut Fitriliana et al., (2022) pelatihan merupakan cara agar para karyawan dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang berlaku.

Beberapa manfaat adanya pelatihan kerja menurut Nurul Ichsana & Nasution (2021) antara lain:

Manfaat Untuk Karyawan

1. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
2. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
4. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.

Manfaat Untuk Perusahaan

1. Memperbaiki moral SDM.

2. Membantu karyawan untuk memenuhi ujuan perusahaan.
3. Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik.

2.4. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap untuk dapat mengendalikan diri agar patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi sulit. Disiplin kerja merupakan bentuk untuk patuh dan menghormati aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, dalam lingkungan kerja, serta siap menerima konsekuensi (Hidayat, 2021). Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi sulit (Parta et al., 2023). Kedisiplinan kerja dapat berkembang dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong mereka untuk bekerja produktif demi mencapai tujuan perusahaan (Agustini & Dewi, 2018).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat didukung oleh adanya disiplin kerja yang dapat menjaga keteraturan dan kelancaran dalam menjalankan tugas-tugas, sehingga menghasilkan pencapaian yang optimal. Keuntungan yang didapat karyawan dari disiplin kerja adalah menciptakan suasana kerja yang membuatnya merasa nyaman. Kedisiplinan karyawan mencakup tindakan yang sesuai dengan pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat (Shalahuddin et al., 2020).

2.5. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan memberikan penghargaan individual sebagai imbalan atas kinerja dalam menjalankan tugas organisasi (Supardi et al., 2021). Menurut Andriani & Faris (2022) kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk upah, tunjangan, atau fasilitas lain sebagai bentuk jasa yang diberikan. Pada dasarnya, pemberian imbalan adalah bentuk dari kontribusi karyawan kepada perusahaan (Hermawan et al., 2022).

Menurut Sari et al. (2020) kompensasi terbagi menjadi dua, yakni (1) kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya, sedangkan (2) kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.

Indikator kompensasi menurut Pranata et al. (2020) menyatakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja finansial tetap yang diterima karyawan untuk setiap periode tanpa memperhitungkan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

2. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk finansial diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi tanpa menghiraukan kinerja.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan seperti peralatan kantor, transportasi dan alat komunikasi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Berkaitan	Hasil Penelitian
1	Aliya & Tobari (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang	- Pelatihan - Produktivitas Kerja	Pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang
2	JUMANTORO et al., (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	- Pelatihan - Produktivitas Kerja	Pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan signifikan
3	Rahayuningsih & Rachman (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	- Pelatihan - Disiplin Kerja - Produktivitas Kerja	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pelatihan dan variabel Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Berkaitan	Hasil Penelitian
				variabel produktifitas kerja
4	Eko & Utami (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera	- Disiplin Kerja - Produktivitas	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Yusuf & Adriansyah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	- Kedisiplinan - Produktivitas Kerja	Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Chemical Medan Oil
6	Saleh & Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	- Disiplin Kerja - Produktivitas	disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja
7	Ardiansyah et al., (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	- Kompensasi - Produktivitas Kerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
8	(Khasanah & Nurbaiti, 2023)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru	- Kompensasi - Produktivitas Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.7. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan, serta untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan (Dhyan et al., 2021). Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Penelitian yang dilakukan Jumantoro et al., (2019) dan Wahyuningsih, (2019) menemukan pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan secara rutin meningkatkan keterampilan karyawan dan berdampak pada

peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan *soft skills* karyawan dapat meningkatkan kolaborasi tim dan produktivitas keseluruhan.

H1 : Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja juga dipengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam tempat kerja atau absen karyawan. Produktivitas tidak mungkin tercapai secara optimal jika tingkat kehadiran karyawan sangat rendah (Nugroho, 2018). Karyawan yang menjalani tugas dengan disiplin seperti hadir tepat waktu, patuh pada kebijakan perusahaan, serta menunjukkan integritas kerja yang tinggi, akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan (Agustini & Dewi, 2018).

Penelitian Eko & Utami (2021) menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Berkat Angrah Sejahtera sebesar 90%. Yusuf & Adriansyah (2022) menemukan hasil serupa dimana disiplin kerja yang baik berkontribusi pada penurunan kesalahan kerja dan peningkatan efektivitas. Karyawan yang disiplin dalam mengikuti aturan perusahaan cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

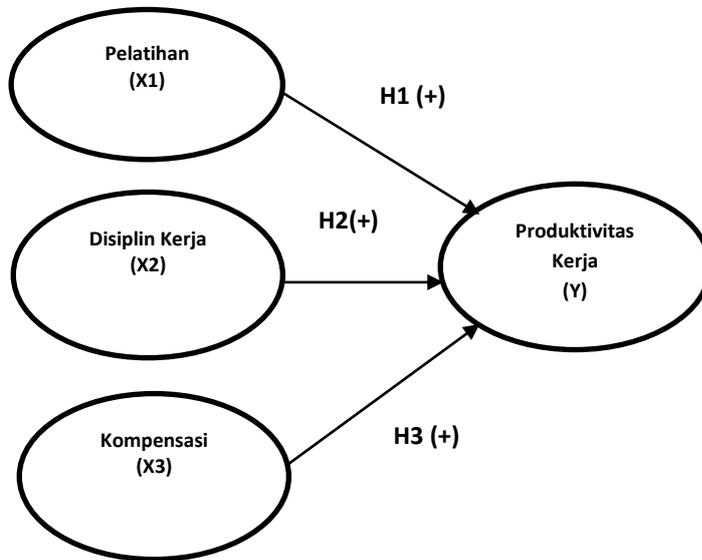
Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi, semakin termotivasi pekerja untuk meningkatkan pencapaian prestasi dalam pekerjaan (Supardi et al., 2021). Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai harapan para karyawan, maka karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kerja keras mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan Hayatun & Ernawati (2022) dan Khasanah & Nurbaiti (2023) menemukan pengaruh positif signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kebijakan kompensasi yang transparan dan adil meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas keseluruhan.

H3 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

2.8. Kerangka Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan individu, kelompok, atau objek di mana menggambarkan hasil penelitian (Swarjana, 2022). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Vend Java Sejahtera sejumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh dimana menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Seluruh populasi dan sample dilakukan pada karyawan yang bekerja CV. Vend Java Sejahtera.

3.2. Definisi Konsep dan Operasional

Pengukuran item indikator pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Definisi Konsep dan Operasional

Variabel Penelitian	Indikator
Pelatihan (X1) Pelatihan merupakan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk belajar mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan (Dhyan et al., 2021)	1) Tujuan Pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 4) Kualifikasi Peserta 5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Mangkunegara (2013:62) dalam (Wahyuningsih, 2019)
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap untuk dapat mengendalikan diri agar patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021).	1) Tingkat kehadiran 2) Tata cara kerja 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja 5) Tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021)
Kompensasi (X3) Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk upah, tunjangan, atau fasilitas lain sebagai bentuk jasa yang diberikan (Andriani & Faris (2022).	1) Upah/Gaji yang diterima 2) Pendapatan finansial lainnya (bonus, uang lembur, hadiah) 3) Pemberian jaminan kesehatan 4) Pemberian penghargaan khusus (Sari et al., 2020)
Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Agus et al., 2024).	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Mutu (Wulandari et al., 2020)

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk mengetahui pengukuran jawaban **responden** pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.

Simbol	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RR	Ragu-Ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.1. Teknik Analisis Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab secara langsung guna mendapatkan informasi atau data yang diperlukan yang berkaitan dengan penelitian penulis.

2. Kuesioner

Penulis mengajukan daftar pertanyaan tertutup kepada beberapa responden yang kompeten kemudian di sebarakan pada responden secara langsung

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan mengumpulkan literatur-literatur dan dokumen-dokumen instansi yang berhubungan dengan penulisan tugas akhir ini. Penulis mengumpulkan data seperti gambar, tulisan, artikel, dan buku.

3.2. Teknik Analisis Data Regresi Linier

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui software IBM Statistik SPSS versi 24. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- α = konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_n$ = nilai koefisien regresi
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Kompensasi
- e = Error

Tahapan pengujian meliputi:

1) Uji Kelayakan Instrument

- a. Uji Validitas, digunakan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang diteliti. Keakuratan validitas suatu alat test akan dapat melakukan fungsinya sebagai alat ukur yang valid. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05.
- b. Uji Reliabilitas, merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan indikator suatu variabel yang disusun dalam bentuk

kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir kuisioner. Ukuran reliabilitas yang dipergunakan dalam penelitian menggunakan nilai Cronbach alpha $\geq 0,60$.

2) Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Uji Normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan dikatakan normal jika nilai signifikansi atau propabilitas variabel $> \alpha = 0,05$ dan sebaliknya distribusi data tidak normal apabila signifikansi atau probabilitas $< 0,05$.
- b. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan memeriksa nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factors*) pada masing-masing variabel independent, apabila nilai VIF dari masing-masing variabel independent < 10 , dan nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Madjidu et al., 2022).
- c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak ada gejala heterokedastisitas. Ketika tingkat signifikan $> 5\%$ berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas (metode glejser)

3) Uji Kebaikan Model (*Goodnes of Fit*)

- a. Uji F, digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel independen (X1, X2, X3) atau variabel pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja (Y). Kriteria uji F dalam penelitian ini adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan variabel independen (X1, X2, X3) atau variabel pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
- b. Koefisien Determinasi (R²), digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y). Nilai R² adalah antara 0 sampai 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Nugroho, 2018).

4) Uji Hipotesis

- a. Uji t, uji parsial dengan t test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variable independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji t didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana jika t hitung $> t$ tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau (p-value $< 0,05$), maka H_a di terima, yang artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependent.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir penyusunan skripsi, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN CV. VEND JAVA SEJAHTERA)”**. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir skripsi pada program sarjana manajemen STIE Bank BPD Jateng.

Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Dosen Pembimbing:

Hormat saya,

Dr. E. Siti Puryandani, S.E., M.Si.

Bambang
Mahasiswa Peneliti

CARA PENGISIAN

Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat saudara/i. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban.

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon diisi dengan memberikan tanda silang (X) pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada pertanyaan isian.

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMP SMA sederajat Diploma S1
4. Status Pernikahan : Belum menikah Menikah
5. Lama Bekerja : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon diisi dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang saudara/i pilih dengan keterangan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa tujuan pelatihan ini jelas dan mudah dipahami.					
2.	Topik materi yang dibahas dalam pelatihan relevan dengan pekerjaan Saya.					
3.	Metode dalam pelatihan ini sangat interaktif dan menarik.					
4.	Saya memiliki pengetahuan dasar yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan ini.					
5.	Instruktur/Pelatih memiliki pengalaman praktis yang relevan dengan topik yang diajarkan.					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya berusaha untuk hadir setiap hari kerja kecuali ada keadaan darurat.					
2.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
3.	Saya selalu mengikuti instruksi dan arahan yang diberikan oleh atasan saya.					
4.	Saya memiliki kesadaran tinggi untuk bekerja sesuai target kualitas pekerjaan yang diharapkan.					
5.	Saya melaksanakan tugas saya dengan penuh dedikasi dan komitmen.					

Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa dihargai dengan upah/gaji yang saya terima dari perusahaan.					
2.	Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan sudah memadai.					
3.	Saya merasa tenang karena jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.					
4.	Saya merasa penghargaan yang diberikan perusahaan atas ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas sangat memotivasi.					

Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya selalu berusaha mencari solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja.					

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
3.	Saya merasa antusias dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
4.	Saya berkomitmen untuk terus belajar dan mengembangkan diri demi produktivitas kerja yang lebih baik.					
5.	Saya selalu memperhatikan detail untuk memastikan mutu kerja yang baik.					

Terimakasih

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 16–176. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agus, I., Sukardi, A., & Aini, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Prima Solid Energik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13975–13989.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p09>
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2480>
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Andrias, S. P., Alfina, A., Wahyuni, L. S., Rinah, S. A., Sos, S., Khotimah, K., Widya Winarni, S. A. P., Sapinah, M. S., Wahyono, M. P. I., & Indira Yuana, S. E. (2023). *Pengantar Manajemen*. Selat Media.
- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manager*, 2(4), 459–467. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Candana, D. M., & Ali, H. (2024). *MODEL KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN* (Cetakan Pe). CV. Gita Lentera.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(2), 127–136.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Eko, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera. *Borneo Student Research*, 3(1), 895–907.
- Fajarianto, O., & Wedi, A. (2023). *PEMBELAJARAN dalam Psikologi Pendidikan* (Cetakan Pe). RUBEQ ID.
- Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 477–483.
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. amma. N. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAKYAT SUL-SEL INTERMEDIA KOTA MAKASSAR. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 70–79. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>

- Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 158–176. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.904>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
- Istikomaroh, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941> DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Nugroho, A. (2018). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT SIANTAR PUTRA MANDIRI. *Jurnal Analisis Produktifitas*, 151, 10–17.
- Nurul Ichsan, R., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48–53. <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v5i1.693>

- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 8(8), 1751–1771. <https://doi.org/https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>. 49
- Pramudhita, K. B. (2021). Determinasi Produktifitas Dan Target Pekerjaan: Analisis Disiplin Kerja Dan Kompensasi (Literature Review Manajemen Operasional). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 623–628. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.603>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Rahayuningsih, N., & Rachman, M. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, 8(4), 37–44.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/2745-7257>
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>
- Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Penerbit ANDI.
- Velnika Elmanisar. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.

<https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wisnuwardhana, A. P., & Wolor, C. W. M. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt PandawaMitra Sejahtera Di Jawa Tengah. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(4), 368–279.
- Yusuf, D., & Adriansyah. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2), 366–378.