

**“ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK
ROKOK SIMUSTIKA DUSUN KEDUNGOWO DESA GESIKAN
KECAMATAN PAKEL KABUPATEN TULUNGAGUNG”**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :
RISQI PUSPITASARI
NPM: 18.1.02.02.0294

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh :

RISQI PUSPITASARI
NPM: 18.1.02.02.0294

Judul :

**ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK
ROKOK SIMUSTIKA DUSUN KEDUNGOWO DESA GESIKAN
KECAMATAN PAKEL KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

Tanggal :

Dosen Pembimbing 1:



Diah Ayu Septi Fauji, M.M
NIDN. 0711098703

Dosen Pembimbing 2:



Poniran Yudho Leksono, M.M.
NIDN : 0704047306

Skripsi Oleh :

RISQI PUSPITASARI
NPM: 18.1.02.02.0294

Judul :

**ANALISIS PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK
ROKOK SIMUSTIKA DUSUN KEDUNGOWO DESA GESIKAN
KECAMATAN PAKEL KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

Pada Tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji :

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
2. Penguji 1 : Ismayantika Dyah P, M.B.A.
3. Penguji 2 : Poniran Yudho Leksono, M.M.



Mengetahui

Dekan FE

Drs. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Risqi Puspitasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Tulungagung / 20 Desember 1995
NPM : 18.1.02.02.0294
Fak/Prodi : FEB / S1 MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 22 Juni 2022

Yang Menyatakan



Risqi Puspitasari
18.1.02.02.0294

Motto :

“Kesuksesan hanya bisa di raih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan do’a, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan pernah berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.”

Karya ini kupersembahkan untuk :

“Suamiku Bangun Agung Subakar dan anakku Syakila Elmeira Shea tercinta yang selalu ada dan menemani di saat saya berada di titik terendah saya dan selalu mengajarkan tentang arti ketulusan dan sebuah perjuangan, terimakasih. “

“Serta Orang tua, ayah dan ibu yang selalu berjuang untuk saya serta keluarga yang telah mendukung penuh dan selalu memberikan motivasi serta semangat dalam setiap proses ini hingga menuntaskan pendidikan. “

“ Untuk sahabatku Afriliana Wijianti dan Irma Nur Aulia serta seluruh teman teman saya yang saling memberi semangat dan berjuang hingga akhir”

“Di balik terselesaikannya skripsi ini, ada Ibu Diah Ayu Septi Fauji, M.M. dan Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan selalu menyempatkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan, kini semua telah selesai, saya bersyukur dan bangga telah menjadi salah satu bimbingan anda, terimakasih.”

ABSTRAK

Risqi Puspitasari : Analisis Pelatihan, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Simustika Dusun Kedungdowo Desa Gesikan Kecamatan Pakel Kabupaten Tulungagung, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri. 2022

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Keterampilan, Produktivitas Kerja

Penelitian ini di latarbelakangi oleh persaingan ketat antara perusahaan pabrik rokok sehingga menjadikan strategi SDM sangat penting. Dengan strategi SDM yang tepat di harapkan mampu untuk meningkatkan produktivitas Pabrik Rokok Simustika. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika pada tahun 2022. Permasalahan penelitian ini bagaimanakah pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika? Bagaimanakah pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika? Bagaimanakah pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika? Bagaimanakah pengaruh antara pelatihan, motivasi, dan keterampilan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika?. Teknik penelitian yang di gunakan adalah menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 40 karyawan pada Pabrik Rokok Simustika sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan software SPSS for windows versi 25. Hasil kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika. 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika. 3) keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika. 4) pelatihan, motivasi dan keterampilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Rokok Simustika tahun 2022. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan kepada, pihak pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel pelatihan, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kerja di Pabrik Rokok Simustika.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Dan, sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Yang kita nanti-nantikan syafaatnya pada alam perhitungan nantinya.

Penulisan penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penulisan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang Telah memberikan motivasi secara implisit kepada seluruh mahasiswa dan juga saya.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang Telah memberikan semangat kepada seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri dimana telah memberikan saran dan masukan dalam pembuatan skripsi kali ini.
4. Ibu Diah Ayu Septi Fauji, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Poniran Yudho Leksono, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini hingga selesai.
6. Kedua orang tua tercinta dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu

persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 22 Juni 2022



RISQI PUSPITASARI
NPM : 18.1.02.02.0094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	5
C. Identifikasi Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Produktivitas Kerja.....	8
2. Pelatihan.....	10
3. Motivasi	13
4. Keterampilan	17
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Berpikir	19
D. Kerangka Konsep	22
E. Hipotesis	23
BAB III : METODE PENELITIAN	25
A. Variabel Penelitian	25

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian	28
C. Tempat Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen.....	31
F. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
B. Gambaran Umum Responden	49
C. Deskriptif Tanggapan Responden	50
D. Analisis Data	54
E. Pembahasan.....	62
BAB V: SIMPULAN, DAN SARAN.....	67
A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Pabrik Rokok Simustika.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Nilai Skala Likert.....	32
Tabel 3. 2 Kisi - kisi Instrumen Penelitian.....	32
Tabel 3. 3 Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen	34
Tabel 3. 4. Reliabilitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan (X1).....	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X2)	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan (X3).....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja (Y)	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	62

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pabrik Rokok Simustika.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	73
Uji Responden.....	81
Uji Validitas	82
Uji Reliabelitas.....	85
Hasil Analisis Data.....	86
Surat izin penelitian.....	87
Kartu Bimbingan.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan oleh karena itu tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya. Menurut Ardana & Koman (2012:269) Produktivitas dilihat dari sudut teknis adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input).

Produktivitas kerja itu penting karena standar kerja sebuah perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk memproduksi barang dan jasa. Menurut Burhanuddin (2015:282) pengertian produktivitas yaitu Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Dengan adanya produktivitas karyawan yang optimal maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Maka penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki identifikasi yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, hal tersebut dapat mempengaruhi dalam produktivitas kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Burhanuddin (2015:282) produktivitas kerja dapat di tingkatkan dengan beberapa faktor seperti pelatihan, motivasi, dan keterampilan.

Secara umum dalam dunia kerja, dikenal suatu istilah yang disebut pelatihan (training). Perlu diketahui bahwa pelatihan banyak digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Riniwati (2016:152) pelatihan adalah “aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu”. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nasem et al., 2018) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Selanjutnya adalah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah motivasi. Motivasi merupakan salah satu bentuk penggerak dalam diri manusia untuk dapat mengimplentasikan pekerjaannya. Menurut Bangun (2018:321) menyatakan “motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu Tindakan”. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menganggap pekerjaan sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Namun karyawan yang tidak memiliki motivasi akan mengalami penurunan dalam produktivitas kerjanya. Hal ini

sejalan dengan penelitian (Manalu et al., 2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Perubahan teknologi, desain ulang pekerjaan atau promosi dapat menciptakan kebutuhan untuk keterampilan baru bagi pekerja yang ada. Karyawan baru mungkin memiliki keterampilan yang tidak cukup dan membutuhkan pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Lian (2013:17) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Manalu et al., 2020) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Masalah terkait produktivitas ini juga dialami oleh pabrik rokok simustika. Pabrik Rokok Simustika merupakan pabrik rokok yang ada di Tulungagung dengan menetapkan standart produksi sebanyak 1.000 kemasan perbulan, produksi rokok sebanyak itu untuk memenuhi kebutuhan dunia pemasaran yang semakin diminati konsumen. Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Pabrik Rokok Simustika, ditemukan suatu permasalahan yakni tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada bulan September sampai Desember tahun 2020 yang dalam rentan waktu tersebut karyawan hanya mampu memproduksi rata-rata 850 kemasan. Bulan September tahun 2020 karyawan hanya mampu

memproduksi sebanyak 870 kemasan. Selanjutnya pada bulan Oktober tahun 2020 produksi rokok naik mencapai 920 kemasan, namun pencapaian ini belum memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Pada bulan November tahun 2020 produksi rokok mengalami penurunan yang karyawan hanya mampu memproduksi 780 kemasan. Dan kemudian terjadi penurunan produksi kembali dengan jumlah yang cukup banyak terjadi pada bulan Desember tahun 2020 karyawan hanya mampu memproduksi 750 kemasan dari target yang ditentukan. Tentunya permasalahan seperti ini seharusnya lebih diperhatikan oleh pihak manajemen Pabrik Rokok Simustika agar tetap terjaganya kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Produktivitas kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika harus dilakukan peningkatan atau evaluasi karena adanya kesenjangan antara jumlah standart yang ditetapkan dan hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

Tabel 1. 1
Hasil Produksi Pabrik Rokok Simustika

Tahun	Bulan	Hasil Produksi
2020	September	870 kemasan
	Oktober	920 kemasan
	November	780 kemasan
	Desember	750 kemasan

Sumber: Pabrik Rokok Simustika, 2022

Dari uraian permasalahan yang telah dikemukakan, penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah tidak terlalu luas sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dan terarah, maka permasalahan yang dibahas akan dibatasi dengan topik pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan keterampilan terhadap produktivitas kinerja karyawan tetap pada Pabrik Rokok Simustika Dusun Kedungdowo Desa Gesikan Kecamatan Pakel Kabupaten Tulungagung.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Pelatihan dalam pabrik simustika perlu untuk diperhatikan karena beberapa pegawai masih belum memiliki pelatihan yang cukup, hal ini dapat dilihat dari kurang cekatannya para karyawan.
2. Motivasi pada Pabrik Simustika kurang maksimal. Hal ini dapat di lihat dari beberapa karyawan yang mengelukan rekan kerjanya yang kurang kooperatif yang mengakibatkan malas dan tidak ada semangat menyelesaikan pekerjaan.
3. Keterampilan pada pabrik rokok masih kurang, hal ini dilihat dari hasil produksi yang belum mencapai target.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan karyawan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di Pabrik Rokok Simustika Tulungagung?

E. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja pada Pabrik Rokok Simustika Tulungagung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan keterampilan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan mata kuliah khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

1. Dapat mengembangkan ilmu yang telah didapatkan selama dibangku perkuliahan dan menerapkannya di perusahaan.
2. Membandingkan teori yang telah diperoleh dengan kenyataan yang ada didunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Simustika.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi dan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcyntia M, L. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.*
- Ardana, & Koman. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian.* Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Gelora Aksara Pratama.
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I.* Expert ; Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Bumi Aksara.
- Iverson. (2016). *Memahami Keterampilan Pribadi.* CV. Pustaka: Ban.
- Manalu, Damanik, & Darmanto. (2020). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, 1(2), 8-15.*
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
- Nadeak. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Jurnal Manajemen Pendidikan.*
- Nasem, Arifudin, & Taryana. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2(3), 209-218.*

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.
- Sugiyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-Universitas Nusantara PGRI.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. KENCANA.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

