



PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DEALER YAMAHA MOTOR DI BANDAR LAMPUNG)

Novita Anggriyani¹, Angga Febrian², Larasati Ahluwalia³

Universitas Teknokrat Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding email: larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id

Received: (Januari, 2022)

Accepted: (Februari, 2022)

Published: (Maret, 2022)

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and job training on increasing work productivity of Yamaha Motor Dealer employees in Bandar Lampung. The research population was all employees of the Yamaha Motor Dealer in Bandar Lampung who were selected by the researchers, while the sample in this study was 120 Yamaha Motor Dealer Employees in Bandar Lampung. This study uses quantitative research using multiple regression analysis method because in this study using more than one independent variable that affects the dependent variable. The sampling method used a probability sampling method with the category of simple random sampling, namely the sample members were taken randomly from the population as a whole. The results showed that the competence variable and job training variable partially affected the increase in work productivity of Yamaha Motor Dealer employees in Bandar Lampung. Simultaneously, the variables of competence and job training are proven to have a joint effect on increasing work productivity of Yamaha Motor Dealer Employees in Bandar Lampung

Keywords: Competence, Job Training, Work Productivity and Yamaha Motor Dealer in Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung yang dipilih oleh peneliti, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 Karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dikarenakan didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent. Metode pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan kategori simple random sampling, yaitu anggota sample yang diambil secara acak dari populasi secara menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung. Secara simultan, variabel kompetensi dan pelatihan kerja terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja Karyawan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja dan Dealer Yamaha Motor di Bandar Lampung

To cite this article:

Authors. (Year). Title of the article. *JEB. Journal of Economic and Business Research*, Vol(1), Page-Page.

PENDAHULUAN

Perkembangan otomotif khususnya motor di kota Bandar Lampung dari berbagai merk sangat pesat. Persaingan antar produsen motor pun semakin tidak bisa dihindari. Semakin tingginya tingkat mobilitas

masyarakat, semakin tinggi juga penggunaan alat-alat transportasi di Indonesia. Maka hal itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul yaitu kompetensi dimana kemampuan yang dimiliki karyawan disuatu perusahaan. (Rantung et al. 2020) memberikan pengertian kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dimiliki atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, oleh karena itu untuk mencapai suatu pekerjaan dengan baik perlu adanya pelatihan kerja. (Haryati dan Sibarani 2015) mengatakan pelatihan kerja yaitu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. (Haryati dan Sibarani, 2015), produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental patriotik yang melihat kedepan secara optimis dengan memiliki keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini dapat menjadi lebih baik dari hari kemarin dan hari esok dapat menjadi lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja bagi perusahaan yang optimal merupakan aspek paling penting dalam perusahaan. Dalam mencapai produktivitas tersebut adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan utama perusahaan adalah selalu berusaha untuk berkembang, mendapatkan keuntungan yang maksimal, dan berorientasi pada peningkatan nilai perusahaan.

Kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi khususnya sepeda motor otomatis (*matic*) yang semakin meningkat membutuhkan pemenuhan kebutuhan tersebut, para produsen sepeda motor otomatis menciptakan banyak pilihan sepeda motor mulai dengan kecepatan mesin dan model *body* (Haryati dan Sibarani 2015). Kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi khususnya sepeda motor otomatis (*matic*) yang semakin meningkat membutuhkan pemenuhan kebutuhan tersebut, para produsen sepeda motor otomatis menciptakan banyak pilihan sepeda motor mulai dengan kecepatan mesin dan model *body* (Haryati dan Sibarani, 2015) sepeda motor yang banyak pilihannya. Perkembangan sepeda motor *matic* yang terjadi sekarang cukup sengit tingkat persaingannya, dimana perusahaan dapat bersaing dengan produk-produk sepeda motor lainnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dealer yamaha motor di Bandar Lampung?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dealer yamaha motor di Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi dan pelatihan kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja dealer yamaha motor di Bandar Lampung?

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi

(Haryati dan Sibarani 2015) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja dengan baik dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (Alhagbi 2017), manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Menjelaskan standar dari pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
2. Seleksi tenaga kerja dapat dilihat dari kompetensi individu seseorang.
3. Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyesuaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut (Nuryanto, 2017), terdapat 6 aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi, diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Kemampuan yang berkaitan dalam bidang kognitif. Misalnya seorang guru mengetahui teknik-teknik mengidentifikasi kebutuhan siswa dan menentukan strategi pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan siswa.
2. Pemahaman (*understanding*)
Kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu. Contohnya guru bukan hanya sekedar tahu tentang teknik mengidentifikasi siswa, tapi juga memahami langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses identifikasi tersebut.

3. Kemampuan (skill)
Kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam menggunakan media dan sumber pembelajaran dalam proses belajar mengajar di dalam kelas, kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
4. Nilai (value)
Yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, nilai kejujuran, nilai keterbukaan dan lain-lain.
5. Sikap (attitude)
Pandangan individu terhadap sesuatu. Misalnya senang atau tidak senang, suka atau tidak suka. Sikap ini erat kaitannya dengan nilai yang dimiliki individu, artinya mengapa individu bersikap demikian, itu disebabkan karena nilai yang dimilikinya.
6. Minat (interest)
Merupakan kecenderungan individu untuk melakukan suatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Adriyanto (2018), yang di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dapat disebut juga pengertian dari kompetensi. Menurut Moeheriono (2012) menyebutkan bahwa indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya.
2. Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu kemampuan dan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan seorang karyawan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*Attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/ pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Pelatihan Kerja

Alhogbi (2017), Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan seperti kegiatan memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja dan menyesuaikan dengan kualifikasi jabatan pekerjaan. Haryati dan Sibarani (2015), Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam arahan untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, atau dapat dikatakan juga pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Pelatihan memiliki tujuan untuk dapat memasuki ke masa sekarang dan membantu karyawan menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Metode-metode latihan menurut Cahyadi (2017) yaitu :

- 1). *On the job*
- 2). *Vestibule*
- 3). *Demonstration and Example*
- 4). *Simulation*
- 5). *Apprenticeship Methods*
- 6). *Classroom Methods*

Menurut Mangkunegara (2011: 50) menyebutkan bahwa indikator-indikator dalam pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Produktivitas Kerja

Menurut Cahyadi (2017), produktivitas adalah hubungan dari hasil dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam mencapai hasil yang diinginkan maka semakin singkat pula waktu yang diperlukan. Sehingga dengan waktu yang singkat maka akan menjadikan produktif dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Sutrisno E. , 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang terdapat pada diri individu misalnya, umur, keadaan fisik individu dan motivasi.
- 2) Faktor individu luar misalnya, kondisi dari suara, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Sutrisno (2016: 104) menyebutkan indikator produktivitas yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Efisiensi

Pengembangan Hipotesis

Nuryanto (2017), kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kompetensi dimiliki oleh karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi biasanya karyawan memiliki karakter dan sikap yang memiliki kemauan serta kemampuan kerja yang sesuai dan stabil dalam menghadapi situasi ditempat pekerjaan maka dari itu karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi dengan tenang dan memiliki percaya diri yang tinggi

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

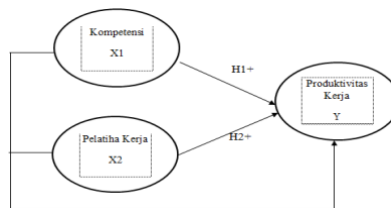
Dengan pelatihan kerja maka dapat meningkatkan kualitas kerja dengan posisi jabatan. Jika tingkatan kinerjanya meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas kerja dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Pelatihan adalah mempersenjatai staf dengan bakat yang dibutuhkan melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah pertumbuhan pekerja di setiap tingkat manajemen dengan perencanaan dan metode yang diatur.

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Kolim et al. (2020) kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja yang ditampilkan oleh pegawai. Menurut Cahyadi (2017) pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika tingkatan kinerjanya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009 : 103) adanya peningkatan dari produktivitas karena pengaruh dari pelatihan dan pengetahuan kerja, sehingga kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3 : Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Husaini Usman (2003 : 2) teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Pengamatan (observation)

Dapat dikatakan aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail untuk menemukan informasi mengenai objek tertentu, yaitu dari karyawan dealer motor yamaha tersebut.

2. Angket (questionary)

Angket dapat tertutup atau terbuka. Angket juga bagian dari teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui tema yang diukur untuk melihat seberapa baik hasil dari pengukuran tersebut. Menurut Sugiyono (2017:125) dapat dikatakan dengan derajat ketepatan dari data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang telah dikumpulkan peneliti. Untuk mencari validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Uji Reliabilitas

Mengukur kuesioner dari indikator variabel dapat dikatakan Uji Reliabilitas. Jika jawaban responden konsisten atau stabil maka kuesioner dikatakan reliabel. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0.06 Sugiyono (2017)

Uji Analisis Linier Berganda

Uji Analisis Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017) uji parsial atau uji t adalah melihat seberapa jauh hubungan pengaruh variabel secara individu untuk mengetahui macam-macam variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai signifikan > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel dependen berhubungan linier (secara bersama-sama) terhadap variabel independen. Dalam pengambilan keputusan uji F membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel (Sefriady, Dea 2018). Penulis menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai nilai F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan itu uji F dapat dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. F $\leq 5\%$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).
2. Jika nilai Sig. F > 5% maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Uji Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (Pengaruh Kompetensi), X2 (Pengaruh Pelatihan Kerja) X3, terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a). Jika K_d mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b). Jika K_d mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi *product moment*. Jika korelasi *product moment* antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari t_{tabel} , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilai nya lebih kecil dari t_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa, dari seluruh item pertanyaan sudah valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,953	,954	42

Berdasarkan hasil Perhitungan reliabilitas pada tabel 1 Seluruh nilai *Cronbach Alpha* $0.953 > 0.6$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable sehingga dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,641	3,336		2,890	,005
1 Kompetensi	,615	,112	,414	5,488	,000
Pelatihan Kerja	,409	,064	,484	6,412	,000

Berdasarkan tabel 2 analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil dalam bentuk standardized dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y_i = 9,641 + 0,414 X_1 + 0,484 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,641 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi dan Pelatihan Kerja, maka besarnya Produktivitas Kerja adalah 9,641 satuan.
2. Koefisien Kompetensi yaitu jika Kompetensi naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,414 satu satuan.
3. Koefisien Pelatihan Kerja yaitu jika Pelatihan Kerja naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,484 satu satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji T

T	Sig.
2,890	,005
5,488	,000
6,412	,000

Pada pengujian hipotesis ini menggunakan korelasi berganda dan menggunakan rumus dan perhitungan sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 120-2-1)$$

$$= t(0.025 ; 117)$$

$$= t_{\text{tabel}} 1.980$$

Diketahui nilai sig pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,412 >$ nilai t tabel 1980 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Signifikansi
Regression			
Residual Total	139,160	3,07	,000b

Berdasarkan hipotesis pada tabel 4, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kompetensi (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $139,160 > 3,07$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,699	3,59305

Berdasarkan hasil output pada *SPSS statistic 20* diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,704 yang artinya variabel Kompetensi (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersama-sama dan uji simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% terdapat pada variabel lain yang tidak berada atau tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian statistik dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat jika kompetensi dimiliki oleh karyawan dengan karakter dan sikap yang dimiliki serta kemauan dan kemampuan kerja yang sesuai dan stabil dalam menghadapi situasi ditempat pekerjaan maka dari itu karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi dengan tenang dan memiliki percaya diri yang tinggi.
2. Dari hasil pengujian statistik dapat dikatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan pelatihan kerja maka dapat meningkatkan kualitas kerja dengan posisi jabatan. Jika tingkatan kinerjanya naik atau meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Pelatihan juga untuk mempersenjatai staf dengan bakat yang dibutuhkan melakukan pekerjaan mereka.
3. Dari hasil pengujian statistik kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adanya peningkatan dari produktivitas kerja karena pengaruh dari pelatihan kerja, sehingga kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriyanto, Hendraris. 2018. "(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang) Hendaris Adriyanto." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1 (2): 55–69.
- [2] Alhogbi, Basma G. 2017." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 21–25. <http://www.elsevier.com/locate/scp>.
- [3] Amelia, Dewi Rizkita, Fakultas Ekonomi Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Arsyad Al, Banjari Banjarmasin, Hj Lamsah, et al. n.d. "Analisis Kebijakan Pelatihan Pada Perusahaan Dealer Anugerah Motor Di Kotabaru."
- [4] Cahyadi, Satrya. 2017. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan." *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*, 1–43.
- [5] Hakim, RL. 2017. "Metode Penelitian Tentang Variabel-Variabel Independen." *Journal of Economic Sciences*, 72–92.
- [6] Hari, Mulyadi. 2010. "Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa." *Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa* 9: 97–111.
- [7] Haryati, Endang, dan Jessica Debora Sibarani. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP . London Sumatera Indonesia , Tbk Medan." *Bisnis Administrasi* 4 (2): 32–58.
- [8] Khan, Uzma Rasool, Saima Perveen, dan Fatima Shujat. 2017. "The Impact of Training and Development on Staff Productivity of the Banking Sector Karachi Pakistan." *International Journal of Multidisciplinary and Current Research* 5 (April): 393–402.

- [9] Kolim, Calvina Dwi, Hendra Nazmi, Edria Jesslyn Tania, dan Cynthia Chandra. 2020. "Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Cabang Binjai." *Jurnal Manajemen* 6 (2): 1–8.
- [10] Lestari, Ayu Widya. 2015. "Terhadap Produktivitas Karyawan Pt . Pan Pacific Insurance Cabang Medan Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan."
- [11] Lestari, Maya Fitri, Sofia Ulfa, Eka Hadiyanti, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, And Kalimantan Timur. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Harmoni Mitra Utama" 13 (2): 92–103.
- [12] Mandey, Silvy, dan Patricia Sahangggamu. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2 (4): 514–23. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>.
- [13] Maulana, K. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Johor Semayang Berjaya" 3 (September): 1–11. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/9841>.
- [14] Nuridin, Nuridin, SE., MM. 2015. "Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Yamaha Indonesia Motor Mfg (Yimm) Divisi Parts Centre." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 3 (3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v3i3.17>.
- [15] Nuridin, dan Bentari Faka. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6 (2): 665–69. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>.
- [16] Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok, dan Akhmad Abdurrahman. 2017. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui." *Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 1 (1): 83–96.
- [17] Rianasari Bimanti Esthi dan Inggritz Savhira. 2019. "The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa." *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 1 (2): 133.
- [18] Rantung, Pma, Gm Sendow, Rt Saerang, Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan, Kepuasan Kerja, Terhadap Prestasi, Et Al. 2020. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (4): 1049–58. <https://doi.org/10.35794/Emba.V8i4.31291>.
- [19] Sari, Elisa, dan Rina Dwiarti. 2018. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta." *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 6 (1): 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>.
- [20] Sefriady, Dea Fanny., Donant Alananto Iskandar. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan." *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo* Vo. 2, No. (Mei): 57–68.
- [21] Sinungan, Muhammad. 2000. "Hubungan Pengalaman Kerja Produktivitas Kerja." *Hubungan Pengalaman Kerja Produktivitas Kerja*, 8–33.
- [22] Soares, Anna Paula. 2013. "Journal of Chemical Information and Modeling." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.
- [23] Sugiyono 2017. 2013." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.
- [24] Sukriyah, Ika, Akram, dan Biana Adha Inapty. 2009. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Oleh:" *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*, 1–38.
- [25] Suryadewi, Made Deni, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 9 (9): 3383–3402.
- [26] Sutanto, Irvan Adiwinata dan Eddy M. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan." *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang* 2 (1): 1–2.
- [27] Untarini, Nindria. SE., M.Si. n.d. "Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen" 2 (31).
- [28] Vveinhardt, Jolita, Rita Bendaraviciene, and Ingrida Vinickyte. 2019. "Mediating Factor of Emotional Intelligence in Intercultural Competence and Work Productivity of Volunteers." *Sustainability (Switzerland)* 11 (9): 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11092625>.
- [29] Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 7 (2): 249–67.