

# ANALISIS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO ULP BANJARBARU

Zainul Fuad<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Hj. Lamsah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0497  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

E-mail : [zainulpuad79@gmail.com](mailto:zainulpuad79@gmail.com)

## ABSTRAK

**Zainul Fuad, 2022, Analisis Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN Persero ULP Banjarbaru, Pembimbing I : Hairul, Pembimbing II : HJ. Lamsah**

Penelitian ini mengkaji tentang analisis pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tbk. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana program pelatihan yang diterapkan PT PLN sehingga meningkatkan produktivitas kerja 2) Apakah produktivitas kerja dapat dihasilkan dari pelatihan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif, dengan sumber data yakni data primer (informan penelitian) dan data sekunder (buku referensi). Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kajian pustaka. Informan dalam penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Tbk. Teknik penentuan informan dilakukan secara purposive yakni berdasarkan kapasitas yang memberikan kemudahan dan kesediaan dalam wawancara. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yaitu pelatihan tentang Diklat sehingga dapat meningkatkan *skill* positif bagi karyawannya. Setelah melakukan program pelatihan banyak karyawan yang lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

**Kata Kunci : Pelatihan, Produktivitas Kerja**

---

## ABSTRACT

**Zainul Fuad, 2022, Analysis of Training in Increasing Employee Productivity at PT PLN Persero ULP Banjarbaru, Supervisor I : Hairul, Supervisor II : HJ. Lamsah**

*This research examines the analysis of training in increasing employee productivity at PT. PLN (Persero) Tbk. The main problems in this study are: 1) How are the training programs implemented by PT PLN so as to increase work productivity 2) Can work productivity be generated from training*

*This research uses a qualitative-descriptive approach, with data sources namely primary data (research informants) and secondary (reference book). Collecting data through observation, interviews, documentation, and literature review. Informants in the study were employees of PT. PLN (Persero) Tbk. The technique of determining the informant was carried out purposively, namely based on the capacity that provided convenience and willingness in the interview. The data was then analyzed using data analysis techniques carried out through data reduction.*

*The results of this study indicate that there is a PBK (Competency-Based Training) program, namely training on Training and Education so that it can increase skills positive. After conducting the training program many employees are better and develop through the attitudes, behavior, skills, and knowledge of the employees. Employees who have participated in the training program have better abilities and skills, so that they are able to work more effectively and efficiently, and in the end, these employees receive a good work assessment in improving their performance.*

**Keywords: Training, Work Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam Instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-Instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (Tenaga Kerja), Teknologi dan modal. Namun Instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan lebih memberikan dan menekan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan nampaknya belum dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan yang ada di PT PLN ULP Persero Banjarbaru. Hal ini berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti bahwa karyawan belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerjanya hal ini terjadi karena kualitas kerja karyawan masih rendah, kurang tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, keterbatasan skill keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing terutama dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan sebagian besar karyawan belum mampu memberikan inovasi dan ide-ide kreatif untuk kemajuan perusahaan. Dengan adanya tuntutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka PT. PLN ULP Persero Banjarbaru diharapkan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya, produktivitas kerja karyawannya tersebut dapat diupayakan jika faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu aspek pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, lingkungan kerja, faktor manajerial, motivasi pelatihan serta peralatan yang digunakan, dimana aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan besar terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. PLN ULP Persero Banjarbaru.

Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan suatu proses untuk mengamati, meneliti, mengevaluasi dan jika perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Pengawasan yang dijalankan dengan baik dan akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan dan menciptakan suatu semangat bekerjasama kelompok yang dapat merangsang setiap karyawan untuk lebih baik. Hal ini akhirnya akan sanggup meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pengawasan dan pelatihan dilakukan oleh seorang pemimpin atau pengawas yang langsung mengawasi aktivitas dari karyawan kalau terjadi suatu kesalahan bisa langsung ditegur dan diberikan bimbingan kepada bawahannya untuk diperbaiki kesalahan.

Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pelatihan karyawan. Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang.

Sesuai observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa di PT PLN Persero dari jumlah karyawan 150 orang, 30 orang yang berada aktif dalam kehidupan sehari-hari dalam kantor (Pegawai PLN), untuk 120 karyawan lapangan atau outsourcing (karyawan yang masuk PT kerja kontrak) keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, kurang efektifnya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum tepat waktu, masih kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, Masih kurangnya cara pandang kedepan untuk kemajuan perusahaan, belum mampu menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka harus adanya pelatihan dalam memperbaiki kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO ULP BANJARBARU"

## **METODE PENELITIAN**

Suatu kebenaran ilmiah diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung, dalam tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah, dan tujuan penelitian teknik penelitian ini

adalah kualitatif. yang dilakukan dengan jenis Penelitian Deskriptif metode penelitian ini mengutamakan analisa mendalam tentang data dan fakta yang ditemukan, kemudian diangkat ke dalam penelitian dan disajikan secara apa adanya dan tanpa rekayasa. Penelitian deskriptif dapat digunakan untuk penelitian sebuah peristiwa, pemikiran, kondisi, objek, atau status di masa yang akan datang. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk teknik analisis datanya menggunakan induktif yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengembangan Program-Program PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Banjarbaru

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak budiansyah yang merupakan salah satu pihak manajemen SDM PT. (Persero) Unit Layanan Pelanggan Banjarbaru, mengatakan bahwa pada dasarnya untuk proses pelatihan pegawai PLN Unit Layanan Banjarbaru ditangani langsung oleh PLN Pusat Pengembangan dan Pelatihan Pegawai (Pusdiklat) berdasarkan pada keputusan Direksi PT. PLN (Persero) nomor 387 tahun 2008 tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai. Pihak PLN Unit Layanan Banjarbaru hanya mengirim beberapa peserta diklat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan ini, pihak PLN menggunakan metode diklat. Untuk diklat keseluruhan biaya ditanggung oleh kantor pusat yang bekerja sama dengan Undiklat. Setelah itu bagi peserta yang lulus akan memperoleh sertifikat, dan sebaliknya bagi peserta yang tidak lulus diharapkan untuk mengikuti kembali diklat serupa diwaktu berikutnya.

#### 1. Jenis Pelatihan Pada PT. PLN (Persero)

**Tabel Jenis Pelatihan di PT. PLN (Persero)**

NO.	Jenis Diklat
1	Diklat Seleksi Pegawai Baru
2	Diklat Profesi
3	Diklat Penjurangan
4	Diklat Penunjang
5	Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti

(Sumber: Direktori Diklat, Juni 2020)

Hasil analisis pelatihan dalam meningkatkan produktivitas adalah Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Widodo, (2015:84) mengemukakan bahwa “Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan tidaknya dalam menyampaikan materi kepada karyawan yang diberikan pelatihan, ditinjau dari peserta masih terdapatnya peserta yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan dan mengakibatkan ketidakhadiran dari karyawan tersebut. Dalam pelatihan ini sudah adanya evaluasi tetapi belum adanya evaluasi secara mendalam kepada masing-masing pesertapengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel”. mengenai hasil wawancara dengan Informan. diketahui belum optimal, belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Diukur dari hasil star tercapai hanya tiga star. Sesuai dengan data penilaian produktivitas kerja perusahaan, menunjukkan bahwa produktivitas kerja belum mencapai harapan dari perusahaan yaitu dengan target yang diharapkan mencapai lima star, tapi sejauh ini dalam kurun waktu tiga tahun terakhir hanya tiga star yang dicapai. Seperti hasil observasi dan wawancara yang peneliti temukan, kurangnya loyalitas karyawan memprioritaskan yang menjadi aspek penilaian produktivitas kerja dari PT Sumber budiansyah PT PLN Persero.

#### 2. Manfaat PBK bagi karyawan PT PLN Persero ULP Banjarbaru

**Tabel manfaat PBK**

no	Pertanyaan wawancara	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
1	Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan kompetensi karyawan	Sudah sesuai, karena menambah dan keahlian dalam pekerjaan baru	Sudah sesuai, karena pelatihan tersebut sesuai dengan bidang yang dikerjakan	Sudah sesuai, karena dengan adanya pelatihan ini kita dapat berpartisipasi dengan inovasi yang terjadi dalam perusahaan
2	Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	Meningkatkan pemahaman terhadap nilai nilai kerja dan meningkatkan produktivitas kerja	Meningkatkan karir dan membantu mengembangkan tanggung jawab dimasa depan	mengurangi kesalahan dan kecelakaan dalam bekerja

(Sumber wawancara kepada tiga orang karyawan pln)

Dari tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan ditanggapi positif, sesuai dengan tanggapan dari tiga narasumber yang mengatakan bahwa dengan adanya pelatihan tersebut dapat memberikan perubahan sikap karyawan, kreatifitas, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mampu untuk turut berpartisipasi dengan inovasi yang terjadi di dalam perusahaan. Pelatihan memiliki manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan.

## **PEMBAHASAN**

Dari temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa pada dasarnya penerapan pelatihan berbasis kompetensi pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Banjarbaru dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap kerja karyawan karena tuntutan pekerjaan perluasan perusahaan dan metode kerja yang diperbaharui dan sebagainya, diharapkan agar para pegawai dapat memahami dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan ini perlu dilaksanakan agar teori-teori dan praktek yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan merupakan hal yang sangat penting dan tepat dan ini juga berarti program pelatihan merupakan salah satu investasi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas karyawan sehingga mendapatkan keuntungan yang lebih lagi. Dengan melaksanakan program pelatihan sangat tepat dan tentunya harus terus dilanjutkan secara teratur prosesnya.

Setelah melakukan program pelatihan banyak karyawan yang lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi (2018), bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pelatihan. Keberhasilan dan juga kegagalan dari suatu pelatihan pengembangan karyawan, akan berdampak kepada kinerja yang produktif.

karyawan itu sendiri dan keuntungan perusahaan. Penelitian yang lain juga mendukung hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh intansari (2019), bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan melakukan pelatihan kepada karyawan maka keahlian dan keterampilan karyawan dapat meningkat dengan baik, karyawan juga mendapat keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang baru". Dengan melakukan pelatihan, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitasnya hasil kerjanya begitupun dengan kepuasan karyawan sendiri. Pelatihan memberikan peningkatan keuntungan terhadap PLN ULP Banjarbaru. Oleh karena itulah pelatihan hendaknya dilaksanakan secara berkala untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil wawancara dengan judul analisis pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT PLN Persero ULP Banjarbaru :

### **Tabel Instrumen dokumen dengan check list sederhana**

No.	Dokumentasi Perencanaan Program Kegiatan Pelatihan	Kondisi		
		Ada lengkap	Ada sebagian	Tidak ada
1	Desain pelatihan	Ada		
2	Standar kompetensi dan kompetensi dasar	Ada		
3	Jadwal pelaksanaan kegiatan	Ada		
4	Program diklat	Ada		

No.	Indikator Produktivitas Kerja	Kondisi	
		Ada	Tidak
1	Kemampuan yang meningkatkan hasil yang dicapai	Ada	
2	Semangat kerja	Ada	
3	Pengembangan diri dan mutu	Ada	
4	Efisiensi dan efektif	Ada	

Sumber : Bapak Budiansyah PJ.K3L PLN 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan penelitian produktivitas didapatkan dari hasil pelatihan pada tabel ini dokumentasi program kegiatan pelatihan dan indikator produktivitas kerja sangatlah seimbang dengan jawaban responden “ada” sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Pelatihan sangat diperlukan oleh para pegawai pln untuk menambah produktivitas dalam perusahaan, sangat membantu dan membuat semangat dalam bekerja juga sebagai syarat pengembangan diri sesuai bidang bidang yang di diklatkan dan sudah dijadwalkan untuk pelatihan diklat pln oleh badan diklat pln.

Untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produktivitas nasional ada beberapa hal yang perlu dilakukan salah satunya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan daya saing. Pelatihan Peningkatan Produktivitas diharapkan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. peningkatan produktivitas perusahaan dapat terus ditingkatkan dengan berbagai macam upaya melalui penerapan alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas, Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa metode pelatihan yang digunakan sudah tertata aktif. Para peserta diberikan kesempatan untuk mengambil bagian dalam pelatihan yang diambil. Teori Rivai (2014), mengatakan bahwa keberhasilan sebuah pelatihan dapat dilihat dari metode yang digunakan, saran atau prinsip pembelajaran dan peserta pelatihan. PBK pada PT PLN dilaksanakan tidak hanya di dalam kelas, tetapi dengan menggunakan e-learning atau pelatihan dengan menggunakan teknologi online, sehingga dengan adanya sistem ini dapat membantu karyawan yang berhalangan untuk mengikuti program pelatihan. Selain sebagai upaya pemeliharaan peningkatan produktivitas, pencapaian produktivitas yang mendorong perusahaan berdaya saing tinggi mencapai bisnis kelas dunia .apabila perusahaan telah mencapai Bisnis Kelas Dunia diharapkan terus berkembang. apabila produktivitas pekerja meningkat maka dengan demikian perusahaan yang turut menerima manfaat dalam bentuk output yang para pekerja meningkat, dan akhirnya daya saing perusahaan juga meningkat.

## **PENUTUP**

## **KESIMPULAN**

Hasil wawancara program program pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pln ulp banjarbaru, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan ditanggapi positif, sesuai dengan tanggapan dari tiga narasumber yang mengatakan bahwa dengan adanya pelatihan tersebut dapat memberikan perubahan sikap karyawan, kreatifitas, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan

mampu untuk turut berpartisipasi dengan inovasi yang terjadi di dalam perusahaan. Pelatihan memiliki manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan penelitian produktivitas didapatkan dari hasil pelatihan pada tabel ini dokumentasi program kegiatan pelatihan dan indikator produktivitas kerja sangatlah seimbang dengan jawaban responden “ada” sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Pelatihan sangat diperlukan oleh para pegawai pln untuk menambah produktivitas dalam perusahaan, sangat membantu dan membuat semangat dalam bekerja juga sebagai syarat pengembangan diri sesuai bidang yang di diklatkan dan sudah dijadwalkan untuk pelatihan diklat pln oleh badan diklat pln.

## SARAN – SARAN

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pihak PLN hendaknya memantau dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan dari diadakannya pelatihan tersebut, Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan.
2. Bagi Pihak Lain yaitu : Bagi kalangan akademisi yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh meningkatkan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang meliputi: motivasi kerja, pendelegasian wewenang, komunikasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan

## REFERENSI

- Basri Hasan, A. Rusdiana. 2015. MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN”. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Bukit, Benjamin, dkk. 2017. “Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Kaswan, (2013), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.*
- Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008: 157)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.*
- Huseno, Tun. 2016. “KINERJA PEGAWAI”. Malang: Media Nusa Creative.
- Walukow MT, M Roring 2016. “Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado”. *jurnal Administrasi Bisnis*
- Salinding, R. 2011. “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar”. *Jurnal Manajemen*
- Sambodo, Aziz Ichwan. 2016. “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (PERSERO) TBK Cabang Sulawesi.” Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Tejo, Wihardiyono. 2016. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) App Surabaya”. *Jurnal Manajemen Science*, vol. 7 (no.5). pp. 67-84. ISSN 2085-3467
- Wahyuningsih, S. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Warta Dharmawangsa.
- Amiruddin, Ahmad Mahathir. 2017 ‘analisa produktifitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.