

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Airkon Pratama

Asep Saepul Hidayat<sup>1</sup>, Ratih Hastasari<sup>2\*</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat 10450

Email: [nyaifulfajri92@gmail.com](mailto:nyaifulfajri92@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratih.rhs@bsi.ac.id](mailto:ratih.rhs@bsi.ac.id)<sup>2\*</sup>

Submit: 25-02-2025	Revisi: 13-03-2025	Terima 13-03-2025	Terbit Online: 30-05-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat bersaing dengan dunia usaha sejenis. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama. Metode yang digunakan metode kuantitatif deskriptif asosiatif. Responden dalam penelitian ini pegawai PT Airkon Pratama di Kantor Pemerintah Kota Bekasi (131 orang). Sumber data yang digunakan yaitu data primer seperti observasi dan penyebaran kuesioner. Data sekunder yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji F, pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama Proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi. Kata kunci: Pelatihan Kerja, Penilaian Kinerja, Produktivitas

### ABSTRACT

**Abstracts** - In the era of globalization, business competition is becoming increasingly intense, and companies must enhance the work productivity of their employees to stay competitive. This research aims to examine the effect of job training and performance appraisal on the work productivity of PT Airkon Pratama employees. The study utilizes an associative descriptive quantitative method. The respondents included 131 employees working at the PT Airkon Pratama office in Bekasi City. The data sources consisted of primary data obtained through observation and questionnaire distribution, while secondary data was collected through literature studies. The data were analyzed using SPSS version 25. The results revealed a positive and significant impact of job training on work productivity. Similarly, performance appraisal was found to have a positive and significant effect on work productivity. The F test also demonstrated that job training and performance appraisal together have a significant influence on work productivity.

**Keywords:** Job Training, Performance Appraisal, Productivity

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat bersaing dengan dunia usaha sejenis. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan jasa yang ada di Indonesia khususnya dalam bidang pemeliharaan gedung. Pemeliharaan bangunan penting dilakukan untuk menjaga kondisi bangunan agar tidak mengalami kerusakan fisik. Kualitas suatu bangunan dapat dilihat dari umurnya serta cara pemeliharaan dan perawatan yang baik setelah digunakan berdasarkan kondisi asli bangunan tersebut. Menurut Faeq, D. K. (2022) salah satu metode untuk menaikkan tingkat kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas-tugas

perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan. Metode ini merupakan salah satu cara untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Diharapkan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dan membuat mereka lebih kompeten dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diembankan setara dengan posisi mereka ditempatkan (Nafis et al., 2023).

Rivai dan Basri (2017:83) dalam (Wijaya & Sari, 2020) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah metodis mengenai kondisi ketenagakerjaan pegawai yang dilakukan secara resmi dan dihubungkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh lembaga perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan agar tercapainya visi-misi perusahaan. Perusahaan dan mitra kerja PT Airkon Pratama mengharapkan supaya pegawai yang ditempatkan di proyek-proyek dapat bekerja sesuai standar prosedur yang telah ditetapkan. Zainarti dalam (Nafis et al., 2023) menyatakan bahwa penggunaan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang manajer mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja, yang pada suatu saat akan mempengaruhi bagaimana hubungan atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Salah satu cara untuk menaikkan tingkat produktivitas pegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja. Supardi dan Yusman dalam (Alhidayatullah et al., 2023) menyatakan bahwa berdasarkan ilmu pengetahuan, pelatihan mencakup hubungan antar berbagai lini dalam perusahaan, termasuk manajer, supervisor, staf, dan seluruh karyawan. Sebaliknya, keahlian mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang sebelumnya berada di bawah standar, mengurangi kesalahan manusia (*human error*) yang diakibatkan oleh kurangnya pendidikan, pengetahuan dan kepercayaan diri pegawai.

PT Airkon Pratama/AP Buildings adalah perusahaan yang menyediakan jasa *Integrated High-Performance Building Solutions*. Menurut *Energy Policy Act 2005* Amerika Serikat, *high performance building* berarti Integrasi dan optimalisasi aspek-aspek kesinambungan sebuah bangunan gedung, termasuk efisiensi pemakaian energi, siklus hidup gedung, ketahanan gedung, dan produktivitas penggunaannya (Octarino & Feriadi, 2021). PT Airkon Pratama didirikan oleh bapak Ir. Rana Yusuf Nasir, IPM, GP pada tahun 1997 yang beralamat di Jl. KH Guru Amin km.17 no. 5A Kalibata, Pancoran, Jakarta selatan. Bidang kegiatan atau tiga layanan utama yang disediakan AP *Buildings* adalah AP *Operation and Maintenance*, AP *Green Consultation*, *Skill Building Training and Certification*. Pemberi kerja PT Airkon Pratama yaitu proyek kantor pemerintah kota Bekasi (Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bekasi) rutin melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap dua atau tiga kali dalam setahun, laporan penilaian didapat dari pengelola gedung yang diisi secara terstruktur oleh setiap bagiannya. Dari hasil evaluasi tersebut tidak sedikit pegawai yang diberikan surat peringatan, mutasi, demosi dan promosi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian, dan hasilnya akan disampaikan dalam sebuah karya ilmiah berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Airkon Pratama” Studi Kasus Di Proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

Pelatihan kerja menurut Widodo (2015) adalah serangkaian aktivitas individu yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga memungkinkan individu memperlihatkan kompetensi profesional pada divisinya masing-masing (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024). Sedangkan menurut Buckley & Caple (2009) bahwa pelatihan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses terencana untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai melalui pengalaman latihan guna mencapai kepiawaian atau kinerja yang efektif dalam aktivitas atau rangkaian kegiatan (Suparjo et al., 2024). Mangkunegara dalam (Muttaqien et al., 2019) menyebutkan beberapa indikator pelatihan diantaranya adalah: Jenis pelatihan, tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Sofyandi dalam (Setiani & Febrian, 2023) menyatakan bahwa dimensi dan indikator pelatihan kerja adalah: Isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan pelatih, durasi waktu pelatihan, fasilitas pelatihan. Pada lembar kuesioner peneliti memberikan nilai gradasi dari positif ke negatif dengan 5 kategori jawaban (Sangat Setuju “skor 5”, Tidak Setuju “skor 4”, Setuju “skor 3”, Tidak Setuju “skor 2”, dan Sangat Tidak Setuju “skor 1” ) pada setiap pernyataan sebagai dasar mendapatkan data numerik.

Penilaian kinerja menurut Rivai dan Basri (2017) adalah suatu kajian terorganisir terhadap kondisi kerja pegawai yang dilakukan secara resmi dan didasarkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan (E. Wijaya & Sari, 2020). Menurut Kasmir, penilaian kinerja diikuti mulai dari tingkat bawah hingga tingkat tertinggi. Penilaian ini didasarkan pada opini dari para penilai. Biasanya, penilai diberikan lembar isi (formulir) yang berisi berbagai sifat dan karakteristik hasil kerja yang harus diisi. Penilaian ini secara umum dilakukan oleh pimpinan suatu divisi yang menentukan pendapat yang paling sesuai untuk setiap tingkat hasil kerja (Santi & Isyanto, 2023). Menurut Pratama & Sukarno (2021) dalam (Wijaya, 2023) indikator penilaian kinerja adalah: Absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, kepatuhan, loyalitas, kerjasama, inisiatif, kepemimpinan, reward/benefit, gaji. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020) dalam (Tafonao, 2023) indikator penilaian kinerja adalah: Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Produktivitas kerja menurut Hartatik (2014) bahwa sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai bahan baku atau faktor produksi yang digunakan untuk menaikkan tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pada suatu organisasi (Astuti, 2020). Mentari dan

Anandita (2020) menyatakan bahwa produktivitas sangat penting dalam tiap tindakan, produktivitas di tempat kerja pada dasarnya adalah sebuah prinsip yang berlaku untuk semua sistem". Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, organisasi harus menaikkan tingkat kinerja karyawannya. Hubungan ini bisa terbentuk melalui disiplin kerja yang ketat, kepemimpinan efektif, dan produktivitas di lingkungan kerja. Penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja penuh semangat serta memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Baik perusahaan besar maupun kecil perlu meningkatkan produktivitas pekerjanya untuk memenuhi kebutuhan ini (Nafis et al., 2023). Indikator produktivitas kerja menurut Wartana dalam (Hulu et al., 2022) adalah: Kemampuan memotivasi diri, bertanggung jawab dalam pekerjaan, membangun rasa percaya diri, mampu mengatasi permasalahan, menyenangi pekerjaan, memberikan kontribusi yang positif, memiliki potensi dalam pekerjaan. Menurut Simamora dalam (Thalibana, 2022) bahwa produktivitas mempunyai tiga indikator, yakni: Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

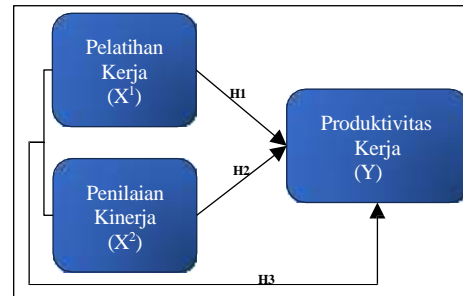
Hasil penelitian dalam karya ilmiah ini diperkuat oleh penelitian terdahulu seperti yang dijelaskan dalam paragraf di bawah:

Pada variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) hasil penelitian diperkuat oleh penelitian (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Airin Graha Persada dengan nilai t sebesar 3,699.

Pada variabel Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) hasil penelitian diperkuat oleh penelitian (E. Wijaya & Sari, 2020) yang menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Kepahiang dengan nilai t sebesar 2,258.

Pada variabel Produktivitas Kerja (Y) hasil penelitian diperkuat oleh penelitian (Nafis et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa Secara simultan pelatihan dan penilaian berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu dengan nilai dari uji F sebesar 47,820.

Untuk menyamakan persepsi antara penulis dan pembaca terhadap alur pemikiran peneliti maka di bawah ini kerangka berpikir yang digambarkan:



Sumber: (Hidayat, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Arikunto mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis menyatakan korelasi apa yang akan kita cari atau yang ingin kita pelajari (Setyawan, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_{0_1}$  : Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama  
Pelatihan kerja berpengaruh positif  
 $H_1$  : terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama
2.  $H_{0_2}$  : Penilaian kinerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama  
Penilaian kinerja berpengaruh positif  
 $H_2$  : terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama
3.  $H_{0_3}$  : Secara simultan pelatihan kerja dan penilaian kinerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama  
 $H_3$  : Secara simultan pelatihan kerja dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PT Airkon Pratama

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Airkon Pratama Proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 1 Rt. 001/Rw. 005 Marga Jaya Kec Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143. Dalam analisis ini yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Menurut Arikunto metode penelitian kuantitatif merupakan metode mengumpulkan, menafsirkan dan menampilkan data menggunakan angka, tabel, bagan, grafik, gambar atau tampilan lainnya untuk memperkuat status data yang diteliti (Syahroni, 2022). (Rustamana et al., 2024) mengemukakan bahwa salah satu jenis metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan pemecahan masalah untuk mengkaji secara menyeluruh, dan mendalam mengenai situasi

sosial yang diteliti adalah metode deskriptif. Tujuan metode penelitian kuantitatif (deskriptif) adalah menyajikan fakta atau karakteristik populasi atau topik secara jelas, akurat, dan faktual.

**a. Populasi**

Jonathan sarwono (2006) mengemukakan bahwa populasi diartikan sebagai sekumpulan objek atau subjek yang terdapat dalam suatu wilayah dan memenuhi kriteria permasalahan yang akan diteliti (Syahroni, 2022). Populasi yang dipakai dalam penelitian adalah pegawai di PT Airkon Pratama proyek kantor pemerintah kota Bekasi tahun 2024 sebanyak 196 pegawai.

**b. Sampel**

Moh Pabundu Tika (2006) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai ciri yang mewakili. Sampel bisa diambil dari populasi dengan menggunakan metode seleksi tertentu, sehingga beberapa individu yang cukup mewakili populasi atau keseluruhan dapat diidentifikasi dan diharapkan dapat menunjukkan hasil yang ditargetkan (Syahroni, 2022). Sampel yang digunakan adalah pegawai di PT Airkon Pratama proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi tahun 2024 dengan menggunakan teknik *random sampling* dan *probability sampling*. Populasi telah diketahui jumlahnya (*finit*) dan sampel ditentukan dengan rumus dari Isaac dan Michael, jadi untuk populasi 196 dengan tingkat *sampling error* dan *confidince level* 5% jumlah sampelnya adalah 130,1, dibulatkan, sehingga menjadi 131.

Tabel 1. Rumus Isaac & Michael

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Sumber: (Sugiyono, 2024)

Keterangan:

S = Jumlah sampel

$\lambda^2$  = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5%, nilai Chi Kuadrat = 3,841. Lihat tabel Chi Kuadrat. Dalam perhitungan 3,841 tidak dikuadratkan

d = Perbedaan antara rata-rata populasi dengan rata-rata sampel (*sampling error*/tingkat kpresisian sampel) 0,05 = 5%

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan observasi

terstruktur terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai PT Airkon Pratama dilingkungan Proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi. Creswell (2014) mengemukakan bahwa observasi terstruktur melibatkan pengamatan sistematis terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti menggunakan instrumen daftar periksa atau observasi untuk mencatat dan menganalisis sikap, hubungan, atau fenomena yang diteliti. Tujuan observasi struktural adalah untuk menghimpun data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Ardiansyah et al., 2023). Alat yang dipakai peneliti untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang disebarkan melalui *link google form* dan data yang didapat diolah menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Menurut Rosita et al kuesioner merupakan alat yang dipakai untuk mengumpulkan data awal dengan menggunakan pernyataan atau pertanyaan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian (M. Z. Wijaya, 2023).

Setelah data terkumpul penulis melakukan uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linear berganda), uji hipotesis (uji t, uji F) dan uji koefisien determinasi.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1 Uji Kualitas Data**

Nasution menyatakan tujuan analisis data adalah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, maka cara ini sangat cocok untuk mengatasi permasalahan dan menguji hipotesa (Saragih, 2021).

**a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono validitas merupakan salah satu proses yang digunakan untuk menguji isi suatu instrumen; tujuan validitas adalah untuk mengukur ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Saryadi et al., 2021). Menurut Suharsimi (2020) dalam (Amanda et al., 2019) dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah:

- 1) Apabila  $r_{hitung}$  yang diperoleh  $> r_{tabel}$ , maka instrument atau item pernyataan atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument atau item pernyataan atau pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *All Variabel*

Butir	R <sub>hitung</sub> Pelatiran Kerja	R <sub>hitung</sub> Penilaian Kinerja	R <sub>hitung</sub> Produktivitas Kerja	R <sub>tabel</sub> 1	Ket
P <sub>1</sub>	0,654	0,569	0,724	0,172	Valid
P <sub>2</sub>	0,72	0,478	0,665	0,172	Valid

P <sub>3</sub>	0,713	0,651	0,725	0,17 2	Valid
P <sub>4</sub>	0,545	0,725	0,638	0,17 2	Valid
P <sub>5</sub>	0,709	0,767	0,701	0,17 2	Valid
P <sub>6</sub>	0,695	0,783	0,716	0,17 2	Valid
P <sub>7</sub>	0,698	0,677	0,802	0,17 2	Valid
P <sub>8</sub>	0,645	0,663	0,752	0,17 2	Valid
P <sub>9</sub>	0,727	0,705	0,72	0,17 2	Valid
P <sub>10</sub>	0,629	0,69	0,705	0,17 2	Valid
P <sub>11</sub>	0,72	0,71	0,724	0,17 2	Valid

Sumber: (Hidayat, 2024)

Dari tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid, semua butir pernyataan dapat digunakan selama uji data pada penelitian ini dan tidak ada item pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), penilaian kinerja (X<sub>2</sub>), dan produktivitas kerja (Y) yang dihapus.

### b. Uji Reliabilitas

Husaini (2003) mengemukakan bahwa uji reliabilitas adalah proses mengevaluasi konsistensi suatu instrumen (Al Hakim et al., 2021). Nunnally (1969) dalam (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024) mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien cronbach alpha > 0,60. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas semua variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N (Responden)	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas	Hasil Uji Reliabilitas
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	131	11	0,879	0,6	Reliabilitas baik
Penilaian Kinerja (X <sub>2</sub> )	131	11	0,879	0,6	Reliabilitas baik
Produktivitas Kerja (Y)	131	11	0,904	0,6	Reliabilitas baik

Sumber: (Hidayat, 2024)

Dari penjelasan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrument yang digunakan hasilnya adalah reliable dengan reliabilitas baik.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi et al., (2014) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang perlu dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda berbasis Ordinary Least Squares (OLS). Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh adalah yang terbaik dalam hal ketepatan estimasi, ketiadaan bias, dan konsistensi (Aditiya et al., 2023).

#### a. Uji Normalitas

Ghozali (2017) mengemukakan bahwa tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai residu yang berdistribusi normal (Eka Safitri Tiya et al., 2024). Kolmogorov Smirnov dengan memperhatikan *Asymp.Sig 2-tailed* taraf signifikansi 0,05 = 5% dilakukan untuk uji normalitas dalam penelitian, dengan dasar atau ketentuan sebagai berikut:

- 1) *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari (>) dari 0.05 maka dapat dikatakan datanya normal (berdistribusi normal).
- 2) *Asymp.Sig (2-tailed)* kurang dari (<) dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

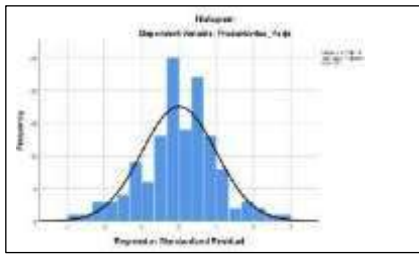
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,75372079
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,053
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>

Sumber: (Hidayat, 2024)

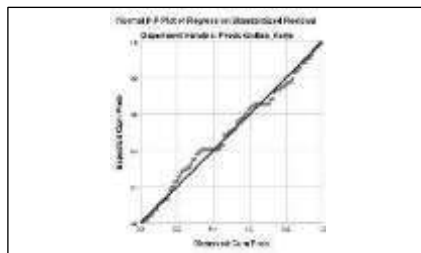
Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 di atas diketahui nilai *Asymptotic.Sig (2-tailed)* lebih besar dari (>) 0.05 (0,70 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang diuji berdistribusi secara normal.

Uji normalitas dengan analisis grafis histogram dilakukan dalam penelitian ini dan digambarkan dalam gambar dibawah ini:



Sumber: (Hidayat, 2024)  
Gambar 2. Grafik Histogram

Grafik histogram pada gambar 2 di atas membentuk lonceng tidak condong ke kanan ataupun ke kiri sehingga dapat disimpulkan bahwa histogram tersebut dinyatakan normal, perihal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh santoso (2015:43) yang mengemukakan bahwa grafik histogram dapat dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Mamlua'atul Mufidah & Basuki, 2023).



Sumber: (Hidayat, 2024)  
Gambar 3. Grafik Normal P-P lot

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat pola data pada grafik normal P-P Plot mengikuti jalurnya atau mengikuti garis diagonal, jadi dapat disimpulkan data berdistribusi normal (Sembiring & Marbun, 2021).

#### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali Imam (2005) mengemukakan bahwa model regresi yang baik sepatutnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dengan melihat nilai *tolerance* dan (VIF) *varian inflation factor* sebuah instrumen bisa dilihat, apakah terkena masalah multikolinearitas atau tidak. Menurut Raharjo (2014) dalam (Yaldi et al., 2022) ketentuan atau dasar uji multikolinearitas adalah:

- 1) Apabila nilai dari *tolerance* cenderung (>) lebih besar dari 0,10, maka dalam hal ini regresinya tidak terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai dari *tolerance* cenderung lebih kecil atau (<) kurang dari 0,10, maka dapat diartikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang dianalisis atau model regresi tersebut dinyatakan tidak baik.

Surya et al (2017) mengemukakan bahwa apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang

dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Sitorus et al., 2021).

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan_Kerja	0,381	2,627
Penilaian_Kinerja	0,381	2,627

a. Dependent Variable:  
Produktivitas\_Kerja

Sumber: (Hidayat, 2024)

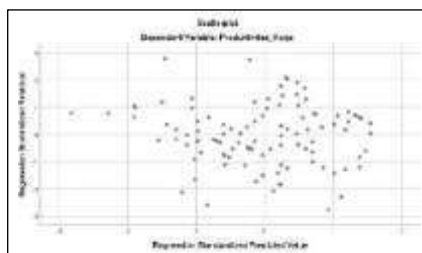
Berdasarkan dari tabel 5 di atas, diketahui nilai VIF variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) adalah 2,627 kurang dari (<) 10, sedangkan nilai *tolerance* sebesar 0,381 lebih dari (>) 0,10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam hal ini regresinya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya bias dalam suatu model analisis regresi tertentu. Jika terjadi bias atau penyimpangan dalam suatu model analisis regresi, maka model estimasi yang akan digunakan akan sulit karena data yang tidak konsisten (Widana & Muliani, 2020).

Suliyanto (2011:95) dalam (Aditiya et al., 2023) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai macam metode, termasuk analisis grafis. Metode ini dilakukan dengan menganalisis *scatterplot*, dimana sumbu horizontal akan menunjukkan nilai prediksi standar (*predicted standardized*) dan sumbu vertikal akan menunjukkan nilai RS (*residual studentized*) adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika *scatterplot* yang dicermati memiliki pola tertentu maka terjadi adanya masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi yang disusun.
- 2) Jika *scatterplot* yang ditampilkan tidak menciptakan pola atau acak, maka tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* pada model regresi.



Sumber: (Hidayat, 2024)  
Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

**d. Analisis regresi linear berganda**

Sugiyono mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel terikat akan berubah jika variabel bebas diubah dinaikan atau diturunkan (Sitorus et al., 2021).

Tabel 6. Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7,764	2,753
	Pelatihan_Kerja	0,250	0,088
	Penilaian_Kinerja	0,588	0,085

Sumber: (Saepul Hidayat, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 7,764 + 0,250X_1 + 0,588X_2$$

Dari persamaan di atas, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- 1) Nilai constant ( $\alpha$ ) menunjukkan angka positif yaitu sebesar 7,764 berarti apabila pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 7,764.
- 2) Nilai  $\beta_1 X_1$  (pelatihan kerja) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,250 berarti bahwa apabila pelatihan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,250, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.
- 3) Nilai  $\beta_2 X_2$  (penilaian kinerja) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,588 berarti bahwa apabila penilaian kinerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,588, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan.

**3.3 Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2016) Intinya, koefisien determinasi  $R^2$  mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terdapat pada rentang angka 0 (nol) dan 1 (satu) (Ahlan & Pramiudi, 2021). Dasar pengambilan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) sangat terbatas.
- b. Nilai yang mendekati angka satu (1) menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk menentukan variabel terikat (dependen).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	0,639	0,633	2,775

Sumber: (Hidayat, 2024)

Dari tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,639 atau 63,9%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,639 atau 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

**3.4 Uji Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikunto (1995: 71) hipotesis diartikan sebagai alternatif dugaan jawaban yang dikembangkan oleh peneliti atas permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian. Dugaan jawaban merupakan salah satu jenis kebenaran yang dibahas secara mendalam dan dibandingkan dengan hasil data yang diperoleh melalui penelitian. Hipotesis bisa berubah menjadi kebenaran dengan penggunaan metode ini, tapi bisa juga berubah dari kebenaran (Syafnidawaty, 2020). Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang ditetapkan atau ada tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis data dilakukan dengan Uji t dan Uji F.

**a. Uji t**

Kuncoro (2003) dalam (Simamora, 2021) mengemukakan bahwa uji parsial t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Ghozali (2012) dalam (Simamora, 2021) menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

serta menentukan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung}$  kurang dari ( $<$ )  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan uji t lebih dari ( $>$ ) 0,05 maka  $H_0$  diterima, yang artinya variabel bebas yang diuji secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika  $t_{hitung}$  lebih dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan uji t kurang dari ( $<$ ) 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel bebas yang diuji secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Tabel t atau  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan rumus ( $df = n - k$ ) dimana sampel ( $n$ ) = 139 – variabel penelitian ( $k$ ) = 3, jadi  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah 1,97867 atau dibuat dua angka dibelakang koma nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah 1,98 dan dikonsultasikan dengan tabel t.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2,821	0,006
Pelatihan_Kerja	2,841	0,005
Penilaian_Kinerja	6,886	0,000

Sumber: (Hidayat, 2024)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel 7 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan tabel 8 di atas, variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) mendapat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  ( $2,841 > 1,98$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,005 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y),  $H_{0_1}$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan tabel 8 di atas, variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) mendapat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  ( $6,886 > 1,98$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y),  $H_{0_2}$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

#### b. Uji F

Ghozali (2012) mengemukakan bahwa uji F atau uji Anova bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (Simamora, 2021):

- 1) Jika  $F_{hitung}$  kurang dari ( $<$ )  $F_{tabel}$  atau nilai signifikan kurang dari ( $>$ ) 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $F_{tabel}$  atau nilai signifikan  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel F atau  $F_{tabel}$  diperoleh dengan rumus (DF Pembilang  $N_1 = k - 1$ ) dimana variabel X & Y ( $k$ ) = 3 – 1 = 2 dan (DF Penyebut  $N_2 = n - k$ ) dimana jumlah sampel ( $n$ ) = 131 – variabel ( $k$ ) = 3 = 128 dan dikonsultasikan kepada tabel F, jadi  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah 3,0670 atau 3,07.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	113,312	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber: (Saepul Hidayat, 2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) mendapat nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $F_{tabel}$  ( $113,312 > 3,07$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y),  $H_{0_3}$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai PT Airkon Pratama di proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari uji t variabel  $X_1$  pada tabel 7, bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  ( $2,841 > 1,98$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,005 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai PT Airkon Pratama proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari uji t variabel  $X_2$  pada tabel 7, bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  ( $6,886 > 1,98$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja (Y) pegawai PT Airkon Pratama proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi. c. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari uji F pada tabel 8, bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $F_{tabel}$  ( $113,312 > 3,07$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan penilaian kinerja ( $X_2$ ) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai PT Airkon Pratama proyek Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

#### 4.2 Saran

Dari hasil analisis penelitian yang telah disimpulkan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran bagi pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. Adapun saran-sarannya adalah:

##### a. Perusahaan

Menganalisa setiap indikator jawaban kuesioner yang paling lemah sebagai dasar perusahaan meningkatkan produktivitas kerja, sebagai contoh: Data jawaban kuesioner pada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) terlihat bahwa indikator paling lemah ada pada pernyataan X1.P5 satu orang responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan butir pernyataan sebagai berikut “lama waktu pelatihan yang cukup akan membuat para peserta pelatihan mendapatkan pemahaman lebih mendalam”. Berdasarkan hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan waktu pelatihan baik dari sisi jam, hari atau pertemuan dalam setiap masa kerja/lamanya. Pada variabel Penilaian Kinerja ( $X_2$ ) baiknya perusahaan lebih memperhatikan indikator *reward* dan *benefit* dan seterusnya sesuai dengan hasil analisis yang didapat dalam penelitian.

##### b. Peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sehingga ada beberapa variabel lain yang harus ditambahkan oleh peneliti selanjutnya yang dapat mempengaruhi variabel (Y) produktivitas kerja, seperti: Kompensasi, motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Sebaiknya peneliti mempelajari dan memahami metode penelitian dari semester awal, semester tiga atau empat, membuat setiap tugas makalah dengan mendekati format Skripsi, mengutip artikel dengan aplikasi mendeley dan sebagainya agar ketika membuat skripsi atau tugas akhir sudah terbiasa, bisa cepat dan tepat.

#### REFERENSI

Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*,

2(2), 102–110.  
<https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>

Ahlan, M., & Pramiudi, U. (2021). Pengaruh efektivitas kredit dan Fee Base Income terhadap kinerja keuangan perbankan study kasus pada Bank BCA Bogor Tahun 2011-2020. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 9(2), 347–358.  
<https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.872>

Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263.  
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>

Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130.  
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.  
<https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.  
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

Astuti, R. W. (2020). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.  
<https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3383>

Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bagian pertanahan dan tata ruang dinas pekerjaan umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.

Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai kantor kecamatan Botomuzoi kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>

Mamlua'atul Mufidah, I., & Basuki, H. (2023). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stunting Di Jawa Timur. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(3), 51–59.

- Muttaqien, F., Khasanah, U., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kud tani makmur di kecamatan Senduro kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Octarino, C. N., & Feriadi, H. (2021). Evaluasi kinerja selubung bangunan gedung agape universitas kristen duta wacana Yogyakarta. *Langkau Betang: Jurnal Arsitektur*, 8(2), 86. <https://doi.org/10.26418/lantang.v8i2.45436>
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: studi kasus pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4384>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis penilaian kinerja terhadap pegawai pojok kafe & resto. 2, 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
- Saragih, R. (2021). Pengaruh karakteristik wirausaha dan lokasi usaha terhadap keberhasilan usaha UMKM kuliner di kota Medan. *Galang Tanjung*, 2–38.
- Saryadi, Firdaus, E. N., Nisaa, Awalia, & Putri, S. D. M. (2021). Pelatihan uji kualitas data dalam penelitian kuantitatif metode statistika menggunakan program IBM SPSS pada mahasiswa prodi manajemen fakultas hukum dan bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta. 1(3), 1–15. <https://doi.org/0.55606/kreatif.v1i3.599>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Setyawan, D. (2014). Kementrian Kesehatan RI Politeknik Kesehatan Surakarta 2014. *Kementerian Kesehatan RI*, 1–13.
- Simamora, S. C. (2021). Pengaruh data vaksinasi, indeks dow jones dan nilai tukar terhadap indeks harga saham gabungan (ihsg) di Bursa Efek Indonesia periode triwulan satu tahun 2021. 11(2), 145–155. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.696>
- Sitorus, Maria Christina & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh penjualan tunai dan penjualan kredit terhadap profitabilitas perusahaan pada PD Gloria Bandung. *Jurnal Financia*, 2(1), 13–23.
- Sugiyono, S. (2024). *Metode penelitian kuantitatif* (S. Setiyawami, Ed.). 2024.
- Suparjo, S., Kumala, C. M., Dana, Y. A., & Sunarsih, E. S. (2024). Upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja, budaya kerja, pelatihan kerja, dan perilaku inovatif. 13(2), 90–104. <https://doi.org/0.56444/sa.v13i2.2066>
- Syafnidawaty, S. (2020). *Hypothesis*. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/hipotesis/>
- Syahroni, M. I. (2022). *Prosedur penelitian kuantitatif*. 2(3), 43–56.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat gomo kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis* (T. Fiktorius, Ed.; Vol. 15, Issue 1). Klik Media.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248>
- Wijaya, M. Z. (2023). Pengaruh penilaian kinerja, pelatihan, dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Adeeva Jaya Malang.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. *Inisiatif: Jurnal*

*Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–  
09.  
<https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>