

## **Pengaruh Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan**

Ainun Jariyah<sup>1</sup>, Pompong Budi Setiadi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Mahardika, Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur  
nailawildan@gmail.com

### **Abstract**

Work productivity is an essential factor in completing a job and achieving organizational goals. The ability of human resources, both soft skills and hard skills, is an essential factor that affects one's work productivity. In his study, work productivity was influenced by both external and internal factors which included education level, skills, discipline, attitude, work ethic, motivation, nutrition and health, income level, social security, work environment, work climate, technology, production facilities, management, and performance. This study aims to analyze the influence of the level of education and job training factors on the work productivity of employees at the Office of the Ministry of Religion, Pasuruan Regency. The urgency of the gap in the selection of education and training level variables is because education is a means of developing critical thinking and is very important in applying the use of logic when making decisions and interacting with others. Meanwhile, training is a means of learning to increase productivity and performance by equipping employees with the skills they need to complete important tasks. The method used in this study is quantitative with multiple linear regression tests. The research data or sample is 50 respondents. The research instrument used to obtain data is by using a questionnaire. The results of the study found that the level of education had no effect on work productivity. Meanwhile, job training has a significant effect on work productivity. In the simultaneous test, both education and training simultaneously have an influence on work productivity variables

**Keywords:** Work Productivity, Level of Education, Training, Ministry of Religion, Pasuruan Regency

### **Abstrak**

Produktivitas kerja menjadi faktor yang esensial dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia baik softskill ataupun hardskill menjadi faktor esensial yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dalam kajiannya produktivitas kerja dipengaruhi baik faktor eksternal ataupun internal yang mencakup tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Urgensi gap pemilihan variable tingkat pendidikan dan pelatihan karena pendidikan menjadi sarana dalam mengembangkan pemikiran kritis (critical thinking) dan menjadi hal yang sangat penting dalam menerapkan penggunaan logika ketika membuat keputusan dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan pelatihan menjadi sarana pembelajaran meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan membekali pegawai dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas penting. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan uji Regresi Linear Berganda. Data penelitian atau sample berjumlah 50 responden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yaitu dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ditemukan bahwasannya tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada uji stimultan, pendidikan dan pelatihan keduanya secara stimultan memebrikan pengaruh terhadap variable produktivitas kerja

**Kata Kunci :** Produktivitas Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Kemenag Kabupaten Pasuruan

Copyright (c) 2023 Ainun Jariyah, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu

✉ Corresponding author: Ainun Jariyah

Email Address: [nailawildan@gmail.com](mailto:nailawildan@gmail.com) (Jl. Ahmad Yani No.86, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur)

Received 20 February 2023, Accepted 27 February 2023, Published 28 February 2023

## **PENDAHULUAN**

Tingkat Pendidikan sangatlah perlu dan penting dalam menunjang suatu pekerjaan. Karena pendidikan mempengaruhi cara bekerja dan menentukan keputusan yang cepat dalam suatu pekerjaan. Pendidikan sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis (Saparuddin dkk, 2015: 136).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Notoatmodjo (2003) secara konseptual membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (*training*) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum, sedang pada pelatihan lebih pada tugas yang harus dilaksanakan.

Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata. Karena orientasi atau penekanannya pada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan.

Menurut Hasibuan (1996:126), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan sangat kompleks dalam penanganan pelayanan masyarakat. Ada beberapa yang ditangani yaitu Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Pelayanan Haji dan Umroh.

Berdasarkan observasi awal peneliti, kondisi lapangan menunjukkan bahwa di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan, terdapat beberapa pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan (diklat) kerja awal setelah pelatihan produktivitas kerja ada yang mengalami peningkatan ada yang biasa-biasa saja. Pelayanan yang dilakukan pegawai dalam produktivitasnya sangat bervariasi. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi dan yang telah mendapatkan diklat masih sangat bersemangat sehingga produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Akan tetapi persentase dari pegawai yang produktivitasnya masih belum signifikan.

Sehingga dari gap penelitian tersebut peneliti akan melakukan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Pasuruan.

## **METODE**

Objek penelitian adalah pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2017:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan yang disebut sampel jenuh. Karena jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai, maka peneliti menggunakan seluruh sampel.

Peneliti menggunakan skala likert karena jenis skala ini merupakan pengukuran instrumen yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap dari seorang individu atau kelompok mengenai fakta dan fenomena sosial. Fakta dan fenomena sosial inilah yang ditetapkan oleh peneliti dan disebut variabel. Variabel tersebut lantas dijabarkan menjadi indikator variabel.

Indikator variabel nantinya akan dijadikan patokan untuk menyusun item-item instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1. Skala Likert

No	Klasifikasi	Interval
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi dkk., 2015:70)

Dalam menguji untuk mendapatkan kesimpulan, alat analisis yang dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, serta uji hipotesis yang mencakup uji F, dan Uji t.

Menurut Sugiyono (2017:307) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi (Sugiyono, 2017: 312) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas pegawai

A = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

X1 = Pendidikan

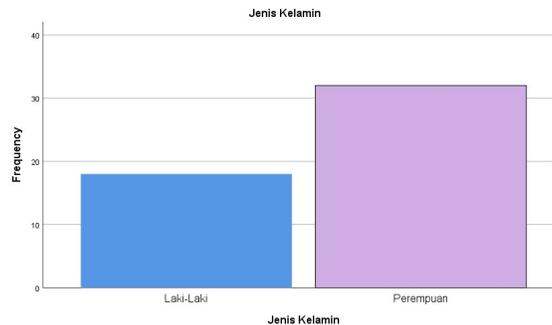
X2 = Pelatihan Kerja

E = Error

## HASIL DAN DISKUSI

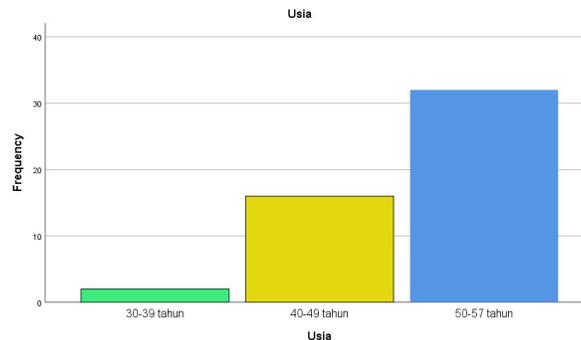
### *Profil Responden Penelitian*

Penulis menyebarkan angket pada penelitian ini sebanyak 50 angket untuk 50 responden sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Untuk mendapatkan gambar mengenai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan yang digunakan sampel berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan formal yang ditempuh untuk dijadikan salah satu profil sebagai berikut.



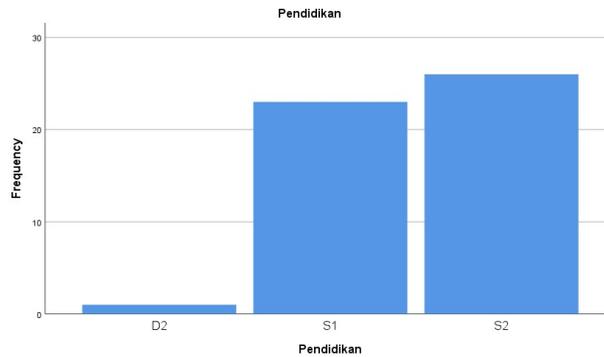
Gambar 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden untuk laki-laki sebanyak 18 orang atau 36%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 64%.



Gambar 2. Data Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden 30-39 tahun sebanyak 2 orang atau 4%; usia responden 40-49 tahun sebanyak 16 orang atau 32%; dan usia 50-57 tahun sebanyak 32 orang atau 64%.



Gambar 3. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden dengan memiliki kualifikasi pendidikan D-2 sebanyak 1 orang atau 2%; responden yang berkualifikasi pendidikan S-1 sebanyak 23 orang atau 46%; dan responden yang memiliki ijazah S-2 sebanyak 26 orang atau 52%.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji reliabilitas yang bertujuan untuk melihat kuesioner dalam memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang berdasarkan pengambilan uji reliabilitas cronbach alpha menurut Joko Sulisty (2012:44), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6. Data di atas menunjukkan bahwa cronbach alpha > 0,6 maka uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Tabel. 2 Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,761	16

**Uji Asumsi Klasik**

Tabel 3. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,068	50	,200*	,983	50	,691

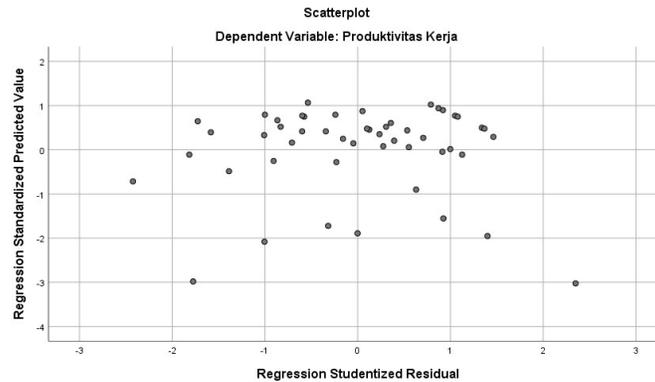
Berdasarkan data di atas maka data signifikan > 0,05; maka regresi layak dan tersebar. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam grafik histogram berikut.

Table 4. Uji Multikolinearitas

Correlations			
		Pendidikan	Pelatihan
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Pelatihan	Pearson Correlation	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

Untuk menghubungkan 2 (dua) variabel independen dengan cara uji multikolinearitas antara variabel pendidikan dan pelatihan. Data di atas menunjukkan bahwa kolerasinya adalah 0,906. Jika  $r < 0,8$  maka terjadi multikolinearitas.

Table 5. Uji Homoskedastisitas



Berdasarkan uji homoskedastisitas, tidak adanya indikasi homoskedastisitas pada data yang akan diolah. Sehingga uji dapat dilanjutkan pada proses Regresi Linear Berganda.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,123	15,750		-,071	,943					
	Pendidikan	,184	,530	,081	,347	,730	,680	,051	,034	,179	5,578
	Pelatihan	1,069	,378	,661	2,830	,007	,734	,382	,280	,179	5,578

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier dimungkinkan terjadi hubungan antara variabel-variabel bebas itu sendiri atau berkolerasi sendiri. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui atau memprediksi besarnya variabel respons berdasarkan variabel prediktor. Berikut hasil uji regresi linier berganda

Data tersebut menjelaskan bahwa yang mempunyai pengaruh lebih besar adalah pelatihan kerja (X2) dibandingkan dengan pendidikan formal (X1) terhadap produktivitas kerja.

**Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Nilai t hitung variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,347 dan t tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2,012. Dengan demikian  $0,347 < 2,01$  pada tingkat kepercayaan 95% artinya H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tingkat Pendidikan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini

sejalan dengan yang dilakukan Dotulong dll (2016), Sasana (2013), dan Wahono dkk (2014). Namun ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh pada produktivitas kerja seperti yang dilakukan oleh Sinulingga (2014), Setihada (2014), Mapparenta (2011), dan Angga Perdana (2019).

#### ***Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 2,830 dan t tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2,012. Dengan demikian  $2,830 > 2,012$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Khadafi (2016) dan Jiwa dkk (2018). Selain itu, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibarani (2015), Komarudin (2018), Cholis (2013), Siswadi (2016), Safitri (2017), dan Angga Perdana (2019).

#### ***Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Nilai f hitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 27,650 dan f tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui 3,191. Dengan demikian  $27,650 > 3,191$  pada tingkat kepercayaan 95% artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rapareni (2013), Utomo (2018), Hakimah (2014), dan Angga Perdana (2019).

### **KESIMPULAN**

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian serta literatur tentang penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan sebagai berikut: 1. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, 2. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja, 3. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kerja.

### **REFERENSI**

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Keuangan Dan Bisnis*, 09(01), 68–78.
- Azuar Juliandi & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Barnadib, S. I. (2013). *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*. Yogyakarta: Ombak.
- Dini Muammar Khadafi. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat Di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 04(01), 36–46.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Ema Nurzainul Hakimah. (2014). Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada “UD. Gakris” Kediri. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 01(02), 27–39.
- Ihsan, F. (2011). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasbullah. (2015). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Herawati, N., & Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri SHUTTLECOCK Kota Tegal. *Jurnal Ekonomi*, 02(04), 1–8.
- Jasman Saripuddin, Astuti, R., Mujiatun, S., & Farida, T. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 01(02), 128–145.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mapparenta. (2011). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 09(03), 1043–1049.

- Martini, K. W., Metera, G. M., & Jiwa, D. N. A. (2018). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Manajemen*, 05(01), 1–12.
- Maulana Setihada. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 02(01), 41–50.
- Maunah, B. (2009). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: TERAS.
- Nel Arianty, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Yudi Siswadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Perdana Publishing*.
- Nora Anisa Br Sinulingga. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Shamrock Corpora. *Jurnal Mantik Penusa*, 15(01), 2088–3943.
- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 1–14.
- Rivai, V. (2009) *MSDM Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudibyo Budi Utomo. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Kasir Pada Toserba Yogya di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 03(06), 83–97.
- Susanto, A.B. (2011). *Management For Everyone Human Capital*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sri Hardiati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- Trianto, F., Nurhajati, & Wahono, B. (2015). Analisis Pengaruh Pendidikan, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT.KING STONE Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1–12.
- UU RI No.20 Tahun (2003). (2013). SISDIKNAS Dan Peraturan Pemerintahan R.I Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar. In *Citra Umbara*.
- Umi Nur Cholis. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 01(03), 1–17.
- Yudi Siswadi. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnak Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Yussi Rapareni. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 03(03), 216–229.