

PENGARUH PELATIHAN STRUKURAL
DAN PENGUASAAN TUGAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
KECAMATAN SEKAR KABUPATEN BOJONEGORO

Susilo Utomo

susiloutomo398@gmail.com

Kantor Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro

Woro Utari

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe training, job mastery and work creativity of employees. Then to train and measure performance both partially and simultaneously have a significant effect on employee work productivity. This type of research is explanatory research. The population in this study were all residents of Sekar District, Bojonegoro Regency who lived 31 people. The results showed that training and mastery of tasks simultaneously had a significant influence on work productivity in Sekar District, Bojonegoro Regency. Partial training and mastery of tasks have a significant influence on the work productivity of employees in the Sekar District, Bojonegoro Regency.

Keywords: *training, task mastery, work productivity*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan pelatihan, penguasaan tugas dan produktivitas kerja pegawai. Kemudian untuk menganalisis pelatihan dan penguasaan tugas baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan penguasaan tugas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Pelatihan dan penguasaan tugas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci: pelatihan, penguasaan tugas, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi. Satu instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penggerak terpenting roda organisasi. Meskipun peran dan fungsi pegawai banyak digantikan dengan mesin-mesin industri, pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi. Dan setiap organisasi menghendaki agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas pegawai akan memberikan manfaat yang besar bagi pegawai dan organisasi.

Permasalahan yang muncul dan sering dihadapi oleh pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro adalah sulitnya melakukan pengelolaan waktu saat bekerja, kesulitan dalam mengelola diri saat bekerja dan kesulitan memahami ketika memulai suatu pekerjaan di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Penggunaan pegawai yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu dibutuhkan kebijakan organisasi sebagai penggerak pegawai agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Setelah pegawai direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi.

Satu diantara berbagai upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah melakukan pelatihan terhadap pegawai.

Program pelatihan termasuk bagian dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Agustina (2014:21), satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi. Organisasi memerlukan pelatihan bagi pegawainya baik pegawai lama maupun pegawai baru guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi pegawai, pelatihan memberi manfaat seperti penambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja. Sedangkan bagi organisasi juga memperoleh manfaat, seperti terjaganya stabilitas perusahaan atau organisasi dan pegawai.

Melalui program pelatihan, sumber daya manusia dapat dikembangkan dan dipelihara kemampuannya sehingga mampu menguasai tugas dengan baik. Penguasaan tugas yang baik dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang mengetahui tugas dengan baik akan berusaha mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Hubungan penguasaan tugas, pelatihan dan produktivitas kerja adalah pelatihan dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Penguasaan tugas dalam memengaruhi produktivitas dapat dilihat dari tingkat penguasaan yang dimiliki oleh pegawai dan pemahaman yang dimengerti oleh pegawai.

Berpijak dari uraian diatas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan mendeskripsikan kondisi pelatihan struktural, penguasaan tugas dan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro, untuk menguji dan menganalisis pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro dan untuk menguji dan menganalisis pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Beberapa penelitian terkait dengan pelatihan, penguasaan dan produktivitas kerja pegawai sudah dilakukan peneliti terdahulu. Misalnya penelitian Marpaung (2013) yang berjudul 'Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai'. Hasil penelitian menunjukkan, secara bersama-sama disiplin kerja dan penguasaan tugas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan secara parsial disiplin kerja dan penguasaan tugas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penguasaan tugas adalah yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja.

Berikutnya penelitian Itafia (2014) berjudul 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Industri Tenun'. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja dan penguasaan tugas terhadap produktivitas kerja pegawai, pengalaman kerja terhadap penguasaan tugas pegawai, dan penguasaan tugas pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada industri tenun di Desa Kalianget.

Selanjutnya penelitian dari Ria Noviana (2012) mengenai pengaruh pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai CV. Robi Motor. Hasil penelitian menunjukkan materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan berpengaruh positif atau berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai, dan pelatih memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel produktivitas kerja pegawai

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2013: 265).

Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Berdasarkan Laporan Dewan Produktivitas Nasional dikutip Fikriman (2016:113), produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Sementara *National Productivity Board of Singapore* merumuskan, pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan.

Perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan ketekunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang baik, tepat waktu serta sistem dan teknologi yang lebih baik. Secara lebih sederhana, *International Labour Organization* (ILO) menyatakan, produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Malayu S.P. Hasibuan, 2010:127). Produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-

sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Menurut Sarjono dalam Widadty (2017:28), Metode Perhitungan Pengukuran produktivitas melalui pendekatan rasio *output per input* adalah pengukuran yang paling sederhana dan mampu menghasilkan tiga ukuran produktivitas. Pertama, Produktivitas Parsial (*Partial Productivity*) sering juga disebut produktivitas faktor tunggal (*single factor productivity*), menunjukkan produktivitas faktor tertentu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Rumus Produktivitas Parsial:

$$\text{Produktivitas bahan baku} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Input bahan baku}}$$

Kedua, Produktivitas Multifaktor (*Multi Factor Productivity*), menunjukkan produktivitas output bersih terhadap banyaknya input modal dan tenaga kerja yang digunakan. *Output* bersih (*net-output*) adalah *output* total dikurangi *output* dalam proses produksi. Jenis input yang digunakan dalam pengukuran ini hanya faktor tenaga kerja dan modal saja. Rumus Produktivitas Multifaktor:

$$\text{Produktivitas Multi Faktor} = \frac{\text{Keluaran}}{\text{Beberapa masukan}}$$

Ketiga, Produktivitas Total (*Total Factor Productivity*), menunjukkan produktivitas dari semua faktor yang digunakan untuk menghasilkan output, terdiri dari bahan baku, tenaga kerja, energi, modal, dan lain-lain. Rumus Produktivitas Total:

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{total keluaran}}{\text{total masukan}}$$

Pengukuran berdasarkan pendekatan rasio *output per input* dapat menggunakan satuan fisik dari *output* dan *input* (ukuran berat, panjang, isi dan lain-lainnya) atau satuan moneter dari output dan input (dollar AS, rupiah, *pound sterling*,

dan lain-lainnya). Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan 13 jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil.

Produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik. Hasil Konferensi Oslo yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2010:17) mengemukakan, produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Pengertian produktivitas kerja pegawai bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya. Tetapi harus diupayakan oleh pegawai yang diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta oleh perusahaan dari kerja yang dilakukan dan bersedia melaksanakan apa yang dibebankan kepada pegawai. Pegawai bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab pegawai. Kepatuhan dan kedisiplinan menjadi tanggungjawab perusahaan dan juga pegawai. Disiplin adalah sikap seseorang yang senantiasa berusaha untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berarti pegawai dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. *Pertama*, pelatihan. Menurut Rivai (2010:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam

melaksanakan pekerjaannya.

Kedua, mental dan kemampuan fisik pegawai. Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

Ketiga, hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai akan berpartisipasi dengan baik pula dalam kegiatan sehari-hari, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2012:42).

Pelatihan Struktural

Menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2013:43), pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi sehingga pegawai belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011:5) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu proses yaitu orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Sedangkan menurut Bejo Siswanto (2011:141), pelatihan adalah manajemen pendidikan dan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian. Pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian layanan yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan. Noe *et al.* (2010:74) menyatakan pelatihan adalah usaha terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam belajar kompetensi yang berkaitan dengan

pekerjaannya. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan yang selalu berubah membuat suatu organisasi harus selalu siap dalam mengantisipasi perubahan. Pelatihan membantu organisasi dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan atau masalah yang mungkin terjadi. Selain itu karena perubahan selalu terjadi, maka pelatihan harus selalu disesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan berkesinambungan dan kontinyu berdasarkan kondisi nyata yang dihadapi oleh suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:68) secara garis besar pelatihan terbagi menjadi dua jenis yaitu *on the job training* (OJT) dan *off the job training*. Menurut Anthony, Perrewe dan Kacmar, *off the job training* sebagian besar berupa pelatihan yang diselenggarakan di dalam ruangan atau kelas baik bertempat di perusahaan atau di ruangan di luar perusahaan.

Kedua jenis pelatihan ini biasanya ada dalam sebuah perusahaan secara bersamaan atau berdiri sendiri-sendiri dan sangat jarang perusahaan yang hanya memiliki satu jenis pelatihan karena akan sangat tidak efektif bila hanya memiliki satu jenis pelatihan saja. Hal ini karena tiap jenis pelatihan memiliki keunggulan dan kekurangan yang dapat saling melengkapi.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Ada pengaruh yang signifikan pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro, dan H_2 : Ada pengaruh yang signifikan pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro

Penguasaan Tugas

Pengetahuan dan penguasaan pegawai akan tugasnya merupakan hal

penting yang harus dimiliki oleh pegawai. Boyd dan Larreche dalam Sawitri (2013:62) menjelaskan pengetahuan dan penguasaan tugas atau pekerjaan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk menguasai setiap aspek dari pekerjaannya. Penguasaan ini meliputi segala hal mulai dari mengetahui bagaimana melakukan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien, bahan apa yang digunakan, bagaimana menggunakan peralatan kerja yang dipakai untuk bekerja, informasi dan lokasi informasi yang diperlukan dan seterusnya. Pengetahuan dan penguasaan tugas ini biasanya didapatkan dari pendidikan secara teknis atau pengalaman yang panjang dalam berbagai macam jenis pekerjaan yang ada dalam departemen atau antardepartemen dalam perusahaan atau organisasi. Pengetahuan dan penguasaan tugas ini merupakan hal yang penting bagi produktivitas pegawai.

Bittel (2011:52) menyatakan, pegawai yang dapat dikatakan menguasai tugasnya adalah mampu menerapkan pengetahuan atau informasi yang dimilikinya. Pengetahuan dan informasi itu biasanya didapatkan dari pendidikan atau pelatihan dan pengalaman, untuk keberhasilan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila seorang pegawai memiliki pengetahuan dan informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya tetapi dia tidak mampu menerapkan kedua hal tersebut kedalam pekerjaannya maka dia tidak dapat disebut sebagai pegawai yang menguasai pekerjaannya. Seorang karyawan mampu menunjukkan penguasaan tugas yang baik maka ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Yaitu mengerti bagaimana memulai pekerjaan, dapat bekerja dengan arahan yang minim, memiliki inisiatif, memiliki kemampuan analisis dan mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Bittel (2011:53-54) juga berpendapat karyawan yang menguasai pekerjaannya biasanya adalah karyawan yang tahu bagaimana memulai pekerjaan dan dapat bekerja dengan arahan dan dorongan yang minimal dari luar atau

orang lain. Jadi dengan kata lain adalah orang yang memiliki inisiatif dan memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis dan mengambil keputusan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, disamping orang yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Apabila penguasaan tugas akan diukur maka hal-hal itu dapat dipakai sebagai faktor untuk mengetahui tentang penguasaan tugas.

Pengukuran atau uji kemampuan terhadap penguasaan tugas dapat berlangsung dalam banyak pendekatan dan biasanya dapat diukur untuk areal-areal tertentu yang bisa dilihat secara langsung (Betts dalam Fani, 2017:64). Hal itu meliputi pencapaian dan penguasaan atas aktivitas atau pekerjaan tertentu. Pencapaian dapat berarti jumlah dan kualitas pekerjaan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan penguasaan dapat meliputi pengetahuan tentang pekerjaannya yang bisa berupa bagaimana merencanakan dan mengorganisasi pekerjaan atau menemukan dan mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam penyelesaian pekerjaannya.

Boyd dan Larreche dalam Sawitri (2013:88-89) menyatakan agar seorang karyawan mampu menunjukkan penguasaan tugas yang baik ada beberapa faktor yang memengaruhinya. *Pertama*, pelatihan, semakin banyak pelatihan yang telah diterima maka akan semakin baik penguasaan tugas yang mungkin dapat ditunjukkan oleh karyawan. *Kedua*, pengalaman, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik penguasaan tugasnya. *Ketiga*, motivasi, semakin baik motivasi yang ada pada karyawan maka akan semakin baik penguasaan tugasnya. Dan *keempat*, kondisi lingkungan kerja, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka karyawan akan semakin baik pula penguasaan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi, 2011:59). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2010:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Saifudin (2011:128) menambahkan, pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 33 orang. Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.

Sementara untuk sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 31 orang. 31 orang didapatkan dari kesuluan populasai yang dikurangi Pak Camat dan peneliti. Sampel adalah bagian dari jumlah (penelitian populasi) yang mengumpulkan lembaran data koesioner Sugiono (2010:117). Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode *sensus* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden melalui penyebaran daftar pertanyaan (angket) kepada pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Terdapat dua data yaitu data primer adalah data yang dikumpulkan atau didapat secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dan responden melalui penyebaran daftar pertanyaan. Dan data skunder, data ini diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui buku-buku atau literatur, dokumen dan laporan-laporan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk data primer, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data skunder.

Kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis korelasi dipakai untuk menghitung derajat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variable terikatnya dengan bantuan perhitungan SPSS versi 17. Teknik analisis regresi linier dipergunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, rumusnya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja pegawai

X₁ = Pelatihan Struktural

X₂ = Penguasaan tugas

b₁b₂ = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas

e = Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro sebagai unsur pembantu bupati pada pemerintahan Kabupaten

Bojonegoro mempunyai tugas yang cukup berat karena peran ganda yang dimilikinya. Di satu sisi menerapkan kebijakan yang diambil pemerintah kabupaten, disisi lain juga harus mampu mengakomodasi sebagai masukan dari masyarakat dan lembaga kemasyarakatan.

Kecamatan Sekar sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Bojonegoro No. 29/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Bojonegoro dan Peraturan Bupati Bojonegoro No. 28/2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan. Camat mempunyai tugas melaksanakan pemilihan sebagai kewenangan bupati dalam penyelenggaraan Pemerintah, Pembangunan dan pelayanan Masyarakat di Kecamatan sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Seperti dikemukakan sebelumnya, jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 31 pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui laki-laki sebanyak 27 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden. Sedangkan responden berdasarkan usia diketahui bahwa tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun dan responden berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 2 pegawai. Responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 6 responden. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 21 responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 responden.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui responden dengan tingkat pendidikan SLTP ada 1 responden, berpendidikan SLTA sebanyak 23 responden, tidak ada responden yang berpendidikan diploma, sedangkan yang

berpendidikan sarjana sebanyak 5 responden, dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 responden. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui pegawai yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun ada 1 orang, antara 5 sampai dengan 10 tahun ada 6 orang, antara 10 sampai dengan 15 tahun sebanyak 8 orang, antara 15 sampai 20 tahun ada 14 orang atau 46.875 dan diatas 20 tahun sebanyak 2 orang.

Responden berdasarkan status kepegawaian diketahui yang semua responden berstatus sebagai PNS dan tidak ada responden yang non PNS. Sedangkan berdasarkan golongan eselon diketahui tidak ada pegawai yang jabatan strukturalnya eselon II, sebanyak 1 responden eselon III, sebanyak 8 responden eselon IV, dan 22 responden non struktural. Dan berdasarkan golongan diketahui tidak ada pegawai dengan golongan IV, sebanyak 7 responden golongan III, sebanyak 23 responden golongan II, sebanyak 1 responden golongan I.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kondisi variabel produktivitas kerja pegawai, pelatihan struktural dan penguasaan tugas kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Kategori Interval

0- 1,80	Tidak baik
1,81- 2,60	Kurang baik
2,61- 3,40	Cukup baik
3,41- 4,20	Baik
4,21 - 5	Sangat baik

Sumber: Data primer, diolah

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai, pelatihan struktural dan

penguasaan tugas sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan struktural	31	2.00	4.60	3.4000	.64910
Penguasaan Tugas	31	1.60	4.80	3.4645	.76313
Produktivitas Kerja	31	2.00	4.80	3.6129	.65307
Valid (listwise)	N	31			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui variabel pelatihan struktural memiliki nilai mean sebesar 3.4000, variabel penguasaan tugas memiliki nilai mean sebesar 3.4645, dan variabel produktivitas kerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.6129. Hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel pelatihan struktural dalam kategori cukup baik, variabel penguasaan tugas dalam kategori baik, dan variabel produktivitas kerja pegawai juga dalam kategori baik.

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik deskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh pada table 3.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.901	.443		2.032	.052
	Pelatihan struktural	.421	.156	.418	2.698	.012
	Penguasaan Tugas	.370	.133	.432	2.791	.009

Sumber : Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0.901 + 0.421X_1 + 0.370X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan ada pengaruh yang positif dari variabel

pelatihan struktural dan variabel penguasaan tugas terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 0.901 mengandung makna bahwa apabila tidak ada pelatihan struktural dan penguasaan tugas serta variabel lain, maka tingkat produktivitas kerja pegawai sebesar 0.901 satuan. Nilai 0.421 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada variabel pelatihan struktural sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar nilai 0.421 satuan. Nilai 0.370 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam variabel penguasaan tugas sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel produktivitas kerja pegawai nilai 0.370 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel 3 dengan penjelasan nilai t hitung untuk variabel pelatihan struktural sebesar 2.698 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.012 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05), maka variabel pelatihan struktural mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Nilai t hitung untuk variabel penguasaan tugas sebesar 2.791 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.009 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05) maka variabel penguasaan tugas mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan struktural dan penguasaan tugas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Selanjutnya menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan struktural dan penguasaan tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai digunakan analisis dengan uji F sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.491	2	3.746	19.775	.000 ^a
	Residual	5.304	28	.189		
	Total	12.795	30			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada table 4 diperoleh nilai uji F hitung sebesar 19.775 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa variabel pelatihan struktural dan penguasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan struktural dan penguasaan tugas terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Tabel 5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.765 ^a	.585	.556	.43522

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Besarnya pengaruh pelatihan struktural dan penguasaan tugas adalah sebesar 0.585 atau sebesar 58.5%, artinya variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan penguasaan tugas, sedangkan sisanya sebesar 41.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneltian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan struktural dalam kategori cukup baik, variabel penguasaan tugas dalam kategori baik, dan variabel produktivitas kerja pegawai juga dalam kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kondisi penguasaan tugas dan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi baik hanya variabel pelatihan struktural yang dalam kondisi cukup baik. Ini menandakan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro, sudah dilakukan adanya pelatihan struktural terhadap pegawai dan

dalam bekerja pegawai telah dinilai cukup dalam hal penguasaan terhadap tugas yang dilakukannya.

Pengaruh Pelatihan Struktural dan Penguasaan Tugas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan secara simultan pelatihan struktural dan penguasaan tugas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian, apabila secara simultan ada perubahan pada pelatihan struktural dan penguasaan tugas, maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan struktural dan penguasaan tugas dengan nilai yang cukup tinggi.

Pengaruh Pelatihan Struktural terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data variabel pelatihan struktural secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila ada perubahan pada pelatihan struktural ini akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian untuk lebih meningkatkan pengaruh pelatihan struktural terhadap produktivitas kerja pegawai, maka perlu meningkatkan kesesuaian pelatihan struktural dengan sasaran dan melakukan penyesuaian terhadap model evaluasi pelatihan struktural. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ria Noviana (2012) yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Faktor pelatihan dalam penelitian yang dijelaskan oleh Ria Noviana dapat dilihat dari tingkat kesesuaian dengan pekerjaan, kejelasan tujuan setiap sesi pelatihan, manfaat dari pelatihan yang dilakukan, materi pelatihan

yang mampu menarik perhatian peserta, dan materi pelatihan yang dapat memenuhi keinginan peserta.

Pelatihan struktural mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Pelatihan struktural tidak hanya bermanfaat pada individu pegawai tetapi juga pada organisasi dalam hal ini adalah Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Program pelatihan struktural merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi oleh Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro dalam hal untuk meningkatkan produktivitas pegawainya. Pelatihan struktural ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Pelatihan struktural diarahkan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pelatihan struktural yang bersifat teknis dapat membentuk keterampilan konseptual dan analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna mencapai pada tujuan yang strategis dan spesifik. Persepsi pelatihan struktural ini diartikan oleh pegawai sebagai upaya Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro dalam meningkatkan kemampuan masing-masing pegawai untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan adanya pelatihan struktural pegawai dapat menambah wawasan, mengetahui kesalahan yang sering dilakukan serta dapat dengan segera memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh pegawai sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Penguasaan Tugas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data variabel penguasaan tugas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila ada perubahan pada penguasaan tugas ini akan berpengaruh pada

peningkatan atau penurunan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk dapat memaksimalkan penguasaan tugas, maka harus meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan mandiri, meningkatkan inisiatif diri sendiri dan bekerja dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Marpaung (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial penguasaan tugas mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Faktor penguasaan tugas dalam penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dapat dilihat dari tingkat motivasi pegawai dengan pekerjaan, tingkat kemauan belajar, kemampuan menguasai pekerjaan, dan tingkat motivasi untuk belajar hal yang baru.

Penguasaan meliputi proses, cara, perbuatan menguasai atau menguasai, pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, dan kepandaian yang dimiliki pegawai. Kemampuan seseorang yang dapat diwujudkan baik dari teori maupun praktik secara nyata di lapangan saat bekerja. Seseorang dapat dikatakan menguasai sesuatu apabila orang tersebut mengerti dan memahami materi atau konsep tersebut sehingga dapat menerapkannya pada situasi atau konsep baru. Penguasaan tugas yang dilakukan pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro ini merupakan upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, karena dengan adanya penguasaan tugas yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro ketika bekerja dapat memudahkannya untuk memilih pekerjaan yang harus didahulukan, melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Adanya penguasaan tugas pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro berarti dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam memberikan hasil

pekerjaan yang berkualitas dan bekerja secara efektif.

SIMPULAN

Penguasaan tugas dan produktivitas kerja pegawai kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro dalam kategori baik. Hanya pelatihan struktural yang dalam kondisi cukup baik.

Pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoroyaitu sebesar 58.5%. Sedangkan sisanya 41.5% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Pelatihan struktural dan penguasaan tugas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

Kondisi pelatihan struktural, penguasaan tugas dan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro memang sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi sangat baik. Penguasaan tugas mempunyai pengaruh signifikan tertinggi dibandingkan pelatihan struktural terhadap produktivitas pegawai, sehingga penguasaan tugas harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kemandirian dalam bekerja, tingkat inisiatif dalam bekerja dan tingkat kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro. Pelatihan struktural sangat perlu untuk ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kesesuaian pelatihan dengan tujuan yang dikehendaki serta memperbaiki model evaluasi pelatihan di Kecamatan Sekar Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., &Yunos, R. M. 2011. Internal whistleblowing intentions: Influence of internal auditors' demographic and individual factors. Annual Summit on Business and

Entrepreneurial Studies (ASBES 2011). *Proceeding*.

- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2007. *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2011. *Pengantar Bisnis*. RinekaCipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta. Jakarta.
- Bejo, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bittel dan Newstro. 2011. *Handbook for Supervisor: Pedoman Menjadi Supervisor Efektif*. PPM Manajemen. Jakarta.
- Bittel, L.R. 1995. *Supervisory Training & Development*. Addison Wesley. California.
- Danandjaja. 2011. *Peranan Humas dalam Perusahaan*. Cetakan pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hamidi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. UMM Press. Malang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Itafia, Yanti, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *e-Journal Bisma*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2, Tahun 2014.
- Jonathan, Sarwono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. *Dasar-Dasar Ekonomika Pembangunan*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.

- Marpaung, Rio. 2013. Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Penguasaan Tugas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Volume 21, Nomor 1 Maret, Tahun 2013.
- Mathis Robert L, John H. Jackson, 2009. *Human Resource Management*. *Terjemahan: Salemba Empat*. Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Mandar Maju. Bandung.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama. Bandung.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Refika Aditama. Bandung.
- Singarimbun, Masridan Sofian Effendi. 2010. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Smith, D. Ronald. 2011. *Strategic Planning for Public Relations*. Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates Publisher. London
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Saifudin Azwar. 2011. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Winahyuningsih, P. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Yang Go Public di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. ISSN: 1979-688.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Fikri Man, Arif Herdiansyah. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit. *Jurnal Agri Sains* Volume 1 No 1. Jambi: UMB.
- Widiaty, Ani. 2017. *Metode Pengukuran Produktivitas*. HM-Media. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Bumi Aksara. Jakarta.
- Danandjaja. 2011. *Peranan Humas dalam Perusahaan*. Graha. Yogyakarta.
- Suwatno dan Yuniasih. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Veitzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ragawanti, Erlinda. 2014. Pengaruh On the Job Training dan Off the Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pr. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 1(1):1-15.
- Supatmi, Eko, Nimran Umar, Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *e-Journal Administrasi Bisnis* Vol 7(1):12-30.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga

Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
Jakarta.

Noviana, Ria. 2012. Pengaruh pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, dan metode pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai CV. Robi Motor. *Jurnal Administrasi Manajemen* Vol 9(2):20-32.

Noviana, Ria. 2012. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada CV. Rodi Motor Tandjung Tabalong: Kalimantan Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 2(1).