

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PD LIMA MOTOR GARUT

Ajeng Nurul islami ; Dody Hermana ; Acep Abdul Basit

**Fakultas Ekonomi
Universitas Garut**
2402314053@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan asosiatif. Adapun responden penelitian adalah 42 responden, dengan menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi. Teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan produktivitas kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial dan simultan menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT dan secara simultan terdapat pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT yang artinya fasilitas kerja dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah fasilitas kerja dan pelatihan di PD LIMA MOTOR GARUT dinilai baik dan berperan dalam produktivitas kerja karyawan agar bekerja lebih baik.

Kata kunci : Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Produktivitas.

1. Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Indonesia

adalah salah satu negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada. Di era globalisasi ini banyak sekali merek-merek sepeda motor yang ditawarkan kepada konsumen seperti merk Honda, Yamaha, Suzuki dan lain sebagainya. Dimana masing-masing merk tersebut berusaha untuk membuat produknya lebih unggul dibanding merk motor lainnya, hal ini menyebabkan para pemilik perusahaan diharapkan agar mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju.

Upaya peningkatan produktivitas karyawan merupakan salah satu langkah yang ditempuh oleh PD LIMA MOTOR GARUT agar dapat bersaing memperebutkan pangsa dan segmen pasar otomotif saat ini. Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan karyawan PD LIMA MOTOR GARUT diketahui bahwa belum semua pegawai disini produktif dilihat dari masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif pegawai untuk mengerjakan tugasnya dan masih ada pegawai yang kurang mampu menghadapi hambatan yang muncul dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu faktor lain yang menyebabkan pegawai di PD LIMA MOTOR GARUT belum produktif ini disebabkan karena masih kurangnya pelatihan yang diadakan untuk karyawan dan kurang tercukupinya fasilitas.

2. Tinjauan Pustaka

Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari dalam perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Djojowiriono (2005: 24) menyatakan bahwa “fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Husnan (2002) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang produktivitas kerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Menurut Djojowiriono (2005), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat

mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kondisi gedung dan kantor;
2. Peralatan dan perlengkapan kantor;
3. Alat transportasi;
4. Alat komunikasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Melalui pelatihan ini, diharapkan seluruh potensi kerja seperti pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, dapat ditingkatkan, sehingga tidak terjadi lagi kesenjangan tersebut.

Menurut Kaswan (2016:2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut Simamora (2008:340) Pelatihan adalah proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional.

Menurut Herman Sofyandi (2010:165) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Manfaat pelatihan akan mampu meningkatkan jenjang karir seseorang dan dapat membantu pengembangan untuk penyelesaian pekerjaannya di masa yang akan datang. Menurut Simamora dalam Suwatno & Priansa (2016:124) manfaat dari pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Sofyandi (2010:119) dimensi program pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan

Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Sutrisno (2010) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Fahmi (2016:112) ada 5 (lima) dimensi produktivitas kerja yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Tepat waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

3. Metode penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah statistika deskriptif dan asosiatif. Statistika deskriptif adalah statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi, sedangkan Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2009 : 60) Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang dilambangkan sebagai variabel X1 dan pelatihan yang dilambangkan dengan X2.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang dilambangkan dengan Y.

Sumber dan Cara Penentuan Data

Dalam penelitian ini, data diambil dari hasil penyebaran kuisisioner terhadap sampel karyawan PD LIMA MOTOR GARUT sebanyak 42 orang, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

1. Data primer, peneliti mendapatkan sumber data primer dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden karyawan PD LIMA MOTOR GARUT.
2. Data sekunder, peneliti mendapatkan sumber data sekunder dari kepustakaan jurnal sumber daya manusia, media elektronik dan hasil penelitian yang berhubungan dengan objek yang diteliti oleh peneliti.

Secara lebih jelas, untuk tujuan pengumpulan data primer dan sekunder penulis melakukan :

- a. Teknik Wawancara, menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
- b. Observasi, menurut Sugiyono (2012: 145) observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar.
- c. Kuisisioner, menurut Arikunto (2010: 194) Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD LIMA MOTOR GARUT. Dalam melakukan penelitian diperlukan data yang bisa diambil dari objek penelitian. Fasilitas kerja, Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menjadi objek penelitian ini. Tempat penelitian ini bertempat di Jalan Ciledug Garut No. 190, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

4. Pembahasan

Analisis regresi Berganda

Analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan SPSS vers 20, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 : Coefficients Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.484	6.495		.844	.404
Fasilitas Kerja	.346	.159	.295	2.173	.036
Pelatihan	.550	.168	.445	3.277	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,484 + 0,346X_1 + 0,550X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 5,484 yang berarti tanpa adanya sub variabel X1 dan X2 maka besarnya Variabel Y adalah 5,484.

Variabel X1 (Fasilitas Kerja) sebesar 0,346 yang menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X1 akan meningkatkan variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 34,6%.

Variabel X2 (Pelatihan) sebesar 0,550 menandakan bahwa setiap naik 1% dari variabel X2 akan meningkatkan variabel Y (Produktivitas Kerja) sebesar 55%

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS vers 20 maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2 : Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.244	3.22019

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Fasilitas Kerja

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,530 maka korelasi antar variabel X terhadap Y dapat dikatakan sedang karena berada di antara diantara

nilai 0,40 – 0,599. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Fasilitas kerja, Pelatihan dan Produktivitas Kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT. Pada output Tabel 2 terlihat hasil koefisien determinasi adalah 0,244 yang menandakan bahwa besarnya pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sebesar 24,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji t)

Uji hipotesis dilakukan menggunakan statistka uji-t untuk memperoleh t tabel menggunakan tabel yang distribusi dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (n-2) maka diperoleh nilai t tabel adalah 1,6839

Setelah itu membandingkan antara t tabel dan t hitung dengan menggunakan kaidah keputusan, maka akan terlihat apakah hipotesis diterima atau ditolak. Data perhitungan terlihat pada Tabel 1 adalah :

H_1 : Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t hitung dapat dilihat dari Tabel 1 dimana hasil dari variabel x1 adalah $2,173 > t$ tabel 1,6839 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

Uraian tersebut menegaskan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

H_2 : Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

Berdasarkan perhitungan uji-t maka diperoleh hasil untuk nilai t hitung dapat dilihat dari Tabel 1 dimana hasil dari variabel x2 adalah $3,277 > t$ tabel 1,6839 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

Uraian tersebut menegaskan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f untuk memperoleh f tabel yang diperoleh dari tabel distribusi f yaitu 3,2317, setelah itu dibandingkan dengan nilai f hitung dengan menggunakan kaidah keputusan. Untuk mengetahui hasil perhitungan dengan Regresi Linier Berganda maka sebagai berikut :

H_3 : Terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

Pengujian 2 (dua) variabel secara bersama-sama terhadap variabel Y dilakukan dengan cara :

1. Membuat Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

H1 : paling tidak satu dari $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

2. Menghitung f hitung dan f tabel

Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan uji F yaitu dengan membandingkan f hitung dan f tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk nilai f hitung dapat dilihat dari output pada keterangan F, dimana hasilnya adalah 7,604 dan f tabel 3,2317.

Tabel 4.23
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.705	2	78.852	7.604	.002 ^a
Residual	404.414	39	10.370		
Total	562.119	41			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

3. Kaidah Keputusan

Jika F hitung > F tabel , maka H0 ditolak

Jika F hitung < F tabel , maka H0 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel (7,604 > 3,2317), atau Sig < α (0,002 < 0,05), maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT.

5. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

- a. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT
- b. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT
- c. Fasilitas kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PD LIMA MOTOR GARUT

Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan variabel fasilitas kerja, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja alangkah baiknya pihak perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai atau sesuai dengan apa yang dibutuhkan seperti dengan menyediakan jumlah mesin komputer sesuai dengan yang dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga berdampak baik atau meningkatnya produktivitas kerja di perusahaan PD LIMA MOTOR. Selain itu berkaitan dengan variabel pelatihan, dalam memberikan pelatihan metode yang diberikan atau disampaikan alangkah baiknya metode yang mudah dipahami oleh semua peserta pelatihan dan selain itu memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak baik juga untuk produktivitas kerja karyawan. Sedangkan berkaitan dengan variabel produktivitas kerja alangkah baiknya apabila perusahaan lebih mengasah lagi sifat inisiatif dari para karyawannya.

2. Bagi karyawan

Informasi yang dapat diambil dari penelitian ini adalah dimana karyawan disarankan untuk lebih berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada agar tidak menjadi beban.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang diharapkan memperluas variabel yang akan diteliti dan pengukuran variabel penelitian sehingga produktivitas kerja di PD LIMA MOTOR GARUT lebih meningkat.

Ucapan Terimakasih

Penulis panjat kan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah- Nya, sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pembimbing DR.H.Dody Hermana, Drs, MBA., Msi dan Acep Abdul Basit, S.Ag., M.Si yang telah memberikan bantuan ,petunjuk dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini tak lupa ucapan terima kasih penulis ucapkan untuk kedua orang tua Tati Sumiyati, S.Pd. dan Roni Ruhiat serta adik tercinta Bagja Maulidy Muhammad yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun.

DAFTAR PUSTAKA

Ainun, Riri. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Regional Bandung. Diunduh 10 November 2017.

Buku Panduan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Garut

Budiyono. (2008). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Diunduh 15 Desember 2017.

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Hamali, Arif Yusuf. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT X Bandung. Diunduh 1 Maret 2018

- Indawati, Yuri.** 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta
- Kaswan.** 2016. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm. Bandung : Alfabeta
- Kholifah, Ina.** 2007. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT PAL Surabaya.
- Mangkunegara, A. P.** 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mariyan, Yuri Indrawati.** 2016. Jurnal Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta, diunduh 20 November 2017.
- Sedarmayanti.** 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti.** 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma.** 2013. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi Keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Shinta, Lusia.** 2015. Jurnal Pengaruh produktivitas, Efisiensi Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing. Diunduh 1 Maret 2018.
- Simamora, H.** 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sudrajat, Asep.** 2015. Jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. www.scribd.com diunduh 20 November 2017.
- Sugiyono.** 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D. Ba Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.** 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.** 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy.** 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Suwanto, H.& Priasa, D.J** (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Triasmoko, Denny.** 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dinduh 1 Maret 2018.
- Prayuda, Aditya.** 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indatex Palur, Karanganyar.
- Riduwan. Kuncoro, Engkos Achmad.** 2008. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur. Bandung : Alfabeta
- Wahyuni, Sri.** 2014. Jurnal Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.