

Analysis Of Work Productivity Through Employee Training At Pt. Pegadaian Kcp Sumedang

Megah Dewi Anggini
Universitas Sebelas April
megah.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2022
Revised Sept 20, 2022
Accepted Oct 26, 2022

Keywords:

analysis productivity

ABSTRACT

The focus of this research contains analysis of work productivity through employee training at PT. Pegadaian KCP Sumedang. The purpose of this study was to determine how work productivity through training and efforts to increase employee productivity at PT. Pegadaian KCP Sumedang. The background of this research is that employee productivity can continue to increase and develop with the existence of various training programs for both new employees and old employees, which are held both in-person and online training. In addition there is also education so that employees can master more than one field of work, so that when there is a rotation of positions the employees already know what job descriptions must be done. The method used in the research is descriptive qualitative with two variables, namely productivity and training. Data collection techniques used are observation, interviews, documentation, and triangulation. Using data analysis Miles and Huberman (1984) namely data reduction, data display and conclusion drawing. There are results and discussions in this study, namely the work productivity of employees at PT. Pegadaian KCP Sumedang has experienced an increase, although gradually. It can be seen through self-development and the quality of employees at work. Although there are a few shortcomings in its implementation, it does not become an obstacle but instead makes it a motivation to be able to continue to learn and develop. PT. Pegadaian held an ourding innovation, which is an activity specifically for employees to put forward ideas for both products and services. Various trainings carried out by employees at PT. Pegadaian KCP Sumedang include workshops, e-learning and sharia learning. Employees are equipped with motivation and various learnings, which make employees not only master one field of work but also master other fields of work.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Megah Dewi Anggini,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Sumedang 45322.
Email : ila.feb@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

PT Pegadaian (Persero), pemilik brand (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901. Dalam mengelola bisnis, Pegadaian selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) yang menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan (*fairness*). Salah satunya dalam pengelolaan lelang. Pegadaian merupakan sebuah perusahaan di bawah naungan BUMN yang mengarah kepada *sector* keuangan di Indonesia. Dimana bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian adalah salah satu bentuk lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang memiliki berbagai kegiatan yang membiayai kebutuhan masyarakat, entah itu bersifat produktif ataupun konsumtif dengan menggunakan hukum gadai yang berlaku. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1150, gadai adalah suatu hak yang diperoleh pihak yang mempunyai piutang (pegadaian) atas suatu barang bergerak. Untuk meningkatkan kualitas daripada SDM dan pelayanan di PT.Pegadaian KCP Sumedang, diperlukannya sebuah motivasi dan inovasi dalam menjalankan setiap *jobdesc* yang diberlakukan. Yakni dengan melihat produktivitas kerja pegawai melalui pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Produktivitas secara menyeluruh merupakan suatu ikatan antara keluaran

(beberapa barang ataupun jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan dimensi efisiensi produktif yang ialah sesuatu perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan kerap dibatasi dengan tenaga kerja, sebaliknya keluaran diukur dalam ke- satuan raga, wujud serta nilai. Produktivitas kerja tiap karyawan harus ditingkatkan tujuannya ialah membagikan kontribusi yang baik untuk organisasi sekaligus mendukung kesuksesan organisasi di masa mendatang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, terdapat suatu cara yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan sekaligus mengasah skill dan kemampuan yang dimilikinya agar terus berkembang dan menjadikan pribadi yang lebih berkompeten lagi, yaitu dengan cara mengikuti pelatihan. Dimana dalam era globalisasi yang begitu pesat, kualitas daripada sumber daya manusia dalam organisasi menjadikan sebuah penentu keberhasilan dan majunya suatu perusahaan dalam menghadapi pesaing. Pelatihan merupakan proses peningkatan keahlian khusus karyawan guna membantu menggapai tujuan organisasi. Pelatihan ialah proses pembelajaran yang di dalamnya mengacu pada proses pendidikan yang dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, perilaku serta keahlian, sehingga mampu meningkatkan kompetensi seseorang dalam mengemban tugasnya di dalam organisasi.

2. LECTURE STUDY

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017 : 2), mendefinisikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Edy Sutrisno (2017 : 5), mendefinisikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang strategis dalam organisasi. MSDM sebagai perluasan dari pandangan tradisional guna mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”. Malayu S. P. Hasibuan (2016 :10), mendefinisikan bahwa “MSDM merupakan suatu ilmu serta seni mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efektif dalam menolong terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta warga masyarakat.” Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2018 : 21), mendefinisikan bahwa “Manajemen SDM adalah salah satu bidang manajemen umum meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. Dari definisi beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu hubungan atau interaksi yang mengatur perusahaan dan karyawan dalam menggapai harapan dan cita-cita yang direncanakan organisasi, lewat keahlian dan kemampuan dalam mengelola secara efektif dan efisien.

2. Produktivitas Kerja

2) Definisi Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno (2017 : 99) mendefinisikan bahwa “Produktivitas merupakan dimensi efisiensi produktif Sesuatu perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017 : 100) mendefinisikan bahwa “Efisiensi kerja/Produktivitas kerja adalah disposisi mental. Sikap psikologis mencari peningkatan pada apa yang ada sekarang. Keyakinan seseorang dapat meningkat hari ini kemarin dan besok lebih unggul dari sekarang.” L.Greenberg dalam Sinungan (2017: 12), mendefinisikan bahwa “Produktivitas sebagai suatu bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Malayu S.P Hasibuan dalam Hartatik (2018: 208), mendefinisikan bahwa “Sederhananya, produktivitas ialah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dibuat dan ukuran setiap sumber yang digunakan selama pembuatan, dan sumber ini dapat berupa tanah, bahan mentah dan bahan pembantu, fasilitas industri, mesin dan perangkat, dan tenaga kerja.” Dari definisi beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan produktivitas kerja yaitu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Meliputi anggapan bahwa perbandingan diantara pemeriksaan antara hasil dan masukan. Memasukkan korelasi antara keseluruhan penggunaan pada waktu tertentu untuk keseluruhan kontribusi selama periode tersebut, juga merupakan kecenderungan psikologis yang terus mencari peningkatan terhadap apa yang sekarang telah ada.

3. Pelatihan

3) Definisi Pelatihan

Caple dalam Donni Juni Priansa (2018 : 175), mendefinisikan bahwa “Pelatihan ialah upaya yang sistematis serta terencana untuk mengganti ataupun meningkatkan pengetahuan/ keahlian/ perilaku lewat pengalaman belajar dalam rangka meningkatkannya daya guna kinerja aktivitas ataupun beragam aktivitas lainnya.” Andrew E.Sikula dalam Anwar Mangkunegara (2017 : 44), mendefinisikan bahwa “Pelatihan (*training*) ialah proses/siklus pembelajaran sesaat yang menggunakan metode yang efisien dan terkoordinasi di mana pekerja non-manajerial memperoleh informasi/pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan yang terbatas.”

Mangku prawira dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) dalam e-Proceeding of Management Vol.5 No.1 Hal.1124 Th.2018, mendefinisikan bahwa “Mempersiapkan pelatihan bagi pegawai adalah siklus menginstruksikan pengetahuan dan keahlian sehingga pegawai lebih berbakat dan siap untuk menyelesaikan kewajiban mereka dengan lebih baik, sesuai dengan norma kerja” Sinambela (2016) dalam Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12 No.1 Hal.21 Th.2018, mendefinisikan bahwa “Pelatihan ialah tugas yang dilakukan secara gotong-royong antara pegawai dan perusahaan, dimana pegawai memiliki komitmen untuk merencanakan dan ikut serta dalam merancang dan mengikuti pelatihan, yaitu untuk membangun kapasitasnya dengan tujuan agar terbuka lebar jalur karir yang semakin baik untuk kedepannya. Perusahaan pun sangat tertarik untuk mengadakan pelatihan bagi pegawainya, sehingga mereka dapat bekerja dengan profesional, penuh semangat dan dengan komitmen tinggi sehingga mereka dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.” Dari definisi beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu sangat mungkin dianggap bahwa pelatihan adalah usaha untuk mengubah atau menciptakan pengetahuan, kemampuan dan mentalitas melalui pertemuan penguasaan untuk membangun sekaligus meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Selain itu, dapat melakukan tugasnya dengan cara yang lebih baik, sesuai pedoman kerja.

3. METHOD

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ialah sebuah metode yang lebih menekankan kepada pemahaman secara mendalam dan mendetail dengan mendeskripsikan suatu masalah. Pada metode ini, peneliti menggunakan partisipan dan informan untuk menggali data dan informasi yang di butuhkan dalam memperoleh hasil dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati sebuah perusahaan gadai, dengan judul Analisis Produktivitas Kerja Melalui Pelatihan Pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang. Menurut Sugiono (2017 : 9) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, metode penelitian kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, dokumentasi, wawancara dan triangulasi.

Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau natural setting sehingga strategi pemeriksaan ini sering disebut teknik naturalistik. Objek yang alamiah adalah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek, setelah keluar di objek relative tidak berubah.

4. RESULT AND CONCLUSSION

1. Teoritis

Produktivitas secara menyeluruh merupakan suatu ikatan antara keluaran (beberapa barang ataupun jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan dimensi efisiensi produktif yang ialah sesuatu perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Produktivitas yang digerakkan oleh individu, kerangka kerja, atau pabrik dan mesin pengolah, untuk memberikan sesuatu yang diinginkan dengan memanfaatkan aset secara memadai dan produktif. Produktivitas

kerja tiap karyawan harus ditingkatkan tujuannya ialah membagikan kontribusi yang baik untuk organisasi sekaligus mendukung kesuksesan organisasi di masa mendatang. Terdapat suatu cara yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan sekaligus mengasah skill dan kemampuan yang dimilikinya agar terus berkembang dan menjadikan pribadi yang lebih berkompeten lagi, yaitu dengan cara mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan proses peningkatan keahlian khusus karyawan guna membantu menggapai tujuan organisasi.

Dari pemaparan hasil teoritis tersebut mengenai produktivitas kerja melalui pelatihan pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang dapat ditarik kesimpulan yaitu dalam penelitian ini berfokus pada analisis mengenai fenomena yang ada di lapangan, yakni pada pengembangan diri dan mutu. Dengan demikian, perlu terusnya adanya perbaikan dalam peningkatan kemampuan serta keahliannya bukan hanya dalam satu bidang saja. Sehingga ketika adanya rotasi jabatan, para pegawai tidak akan terlalu kebingungan akan pekerjaan atau jabatan barunya. Selain itu, adapula seperti misalnya target yang harus terpenuhi dengan menyusun bentuk dan program pemasaran semenarik mungkin lewat tawaran-tawaran yang diajukan agar semakin banyaknya nasabah yang ingin bergabung bersama Pegadaian. Berikutnya begitupun dengan mutu pegawai mengacu pada SOP, yaitu peraturan tertulis dalam badan usaha, yang berisi peraturan serta pedoman kerja untuk tiap pekerja di dalam badan usaha tersebut, serta dijadikan standar pada aktivitas operasionalnya. Kualitas pegawai pada PT. Pegadaian KCP Sumedang terbilang sudah cukup baik. Namun, adakalanya seorang pegawai harus berani mengambil sebuah inisiatif atau pandangan baru untuk mencari berbagai terobosan. Dengan terusnya memberikan inovasi dan kreativitas baik pada produknya maupun dalam bidang lainnya.

2. Empiris

1) Produktivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang

Peneliti berfokus pada dua macam indikator dalam meningkatkan produktivitasnya yaitu pengembangan diri dan mutu pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang. Untuk pengembangan diri, para pegawai di PT. Pegadaian diharuskan mengetahui semua macam produk yang dimiliki Pegadaian. Tentang bagaimana harus menjelaskan pada nasabah dan mengetahui semua prosedur di dalamnya dengan rinci sehingga tidak akan adanya miskomunikasi. Produktivitas dapat mengalami perbaikan dan peningkatan karena para pegawai telah diberikan tanggungjawab masing-masing berupa job descriptions.

Adapun target yang harus terpenuhi dengan menyusun bentuk dan program pemasaran semenarik mungkin lewat tawaran-tawaran yang diajukan agar semakin banyaknya nasabah yang ingin bergabung bersama Pegadaian. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pegawai bagian pemasaran dalam menjalankan tugasnya. Dan juga perlunya terusnya melakukan pemantauan, pengorganisasian dan melaksanakan pemasaran dengan semaksimal mungkin untuk semua jenis produk di Pegadaian KCP Sumedang agar tercapainya target yang diharapkan.

Selain itu, dalam segi mutu bekerja pun terdapat peningkatan namun setiap pegawai dari berbagai divisi merasakan hal yang berbeda karena memiliki job desc yang berbeda satu sama lain. Kantor pusat mengadakan sebuah inovasi ourding, yaitu kegiatan yang di khususkan untuk para pegawai mengemukakan ide-ide baik untuk produk maupun pelayanan.

2) Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang

Adanya sebuah peningkatan produktivitas dibantu oleh terselenggaranya berbagai program pelatihan yang diadakan oleh Pegadaian kantor wilayah di Bandung dan Pegadaian pusat di Jakarta, yang mana program pelatihan biasanya dilaksanakan di Pegadaian area di Tasikmalaya. Hal tersebut merupakan upaya paling penting dalam hal peningkatan produktivitas pegawainya.

Terdapat berbagai bentuk pelatihan yang diadakan Pegadaian. Diantaranya workshop, e-learning dan syariaah learning. Semuanya harus diikuti oleh seluruh pegawai dengan persetujuan atau rekomendasi dari pimpinan pusat. Pelatihan tersebut dilakukan secara bergiliran oleh setiap divisi. Kegiatannya dilakukan setiap 3 bulan sekali, dan untuk saat ini dilakukan intens sebulan sekali secara daring mengingat masih berlangsungnya pandemi covid-19. Walaupun untuk saat ini berlangsung secara daring, namun tetap dilakukan secara profesional.

Dengan adanya berbagai pelatihan, para pegawai mendapat ilmu-ilmu baru baik mencakup bidang pekerjaannya, maupun tambahan ilmu dan wawasan dalam bidang pekerjaan lainnya. Sehingga tidak hanya ahli dan menguasai dalam satu bidang pekerjaan saja, namun harus bisa pula dalam bidang pekerjaan lainnya. Hal tersebut untuk mempermudah pegawai ketika adanya rotasi jabatan.

Dengan demikian, produktivitas pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang dengan mengikuti berbagai pelatihan tersebut telah mengalami banyak perkembangan dan peningkatan baik dalam segi produk maupun pelayanannya. Walaupun tidak secara langsung, adanya tahapan-tahapan yang dirasakan sehingga menjadikan satu kesatuan yang menyeluruh dan dapat membantu Pegadaian menjadi perusahaan dengan berbagai produk yang inovatif yang dengan mudah dijangkau masyarakat dan pelayanan yang optimal.

5. CONCLUSSION

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan uraian di atas, berkenaan dengan produktivitas kerja melalui pelatihan pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang mengalami sebuah peningkatan walaupun secara tahap demi tahap. Dapat dilihat melalui pengembangan diri dan mutu pegawai dalam bekerja. Walaupun terdapat sedikit kekurangan dalam pelaksanaannya, tidak menjadikan sebagai penghambat namun justru menjadikan sebuah motivasi untuk dapat terus belajar dan berkembang. Pada setiap pekerjaan yang ada di kantor dianjurkan untuk mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh kantor pusat. Adapun target yang harus terpenuhi dengan menyusun bentuk dan program pemasaran semenarik mungkin lewat tawaran-tawaran yang diajukan agar semakin banyaknya nasabah yang ingin bergabung bersama Pegadaian. Dan pada kantor pusat mengadakan sebuah inovasi *ourding*, yaitu kegiatan yang di khususkan untuk para pegawai mengamukakan ide-ide baik untuk produk maupun pelayanan. Maka, secara tidak langsung dengan adanya kegiatan tersebut membantu meningkatkan produktivitas dengan menjadikannya kreatif dan inovatif sekaligus meningkatkan juga memperbaiki mutu dalam bekerja.
2. Berbagai pelatihan yang dilaksanakan oleh para pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang diantaranya workshop, e-learning dan syariaah learning. Para pegawai dibekali motivasi dan berbagai pembelajaran, yang menjadikan pegawai bukan hanya menguasai satu bidang pekerjaannya namun juga menguasai bidang pekerjaan lainnya. Sehingga, semakin produktif dalam bekerja karena mendapatkan ilmu-ilmu baru yang bermanfaat karena ketika terjadi rotasi kerja, pegawai tidak sampai kewalahan dalam melaksanakan tugas barunya.

6. SUGESTION

Dari penjelasan kesimpulan di atas, terdapat saran dari peneliti sebagai bahan pertimbangan diantaranya sebagai berikut :

1. Dengan adanya peningkatan dalam produktivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang baik dalam segi pengembangan diri dan mutu, diharapkan tidak langsung menjadikan puas. Jadikanlah sebuah motivasi untuk terus berkembang, menggali berbagai ilmu baru, dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.
2. Berbagai pelatihan harus terus ada dan diikuti oleh para pegawai di PT. Pegadaian KCP Sumedang, karena selain menambah wawasan lebih luas juga sebagai bentuk prestasi diri dalam bekerja yang harus perlu ditingkatkan dan di apresiasi.

ACKNOWLEDGEMENTS

Dalam penulisan penelitian ini, penulis panjatkan rasa syukur karena dapat menyelesaikan dengan tepat waktu. Sekaligus mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak PT. Pegadaian KCP Sumedang yang telah memberikan kesempatan dan kesediaan waktu selama proses penelitian berlangsung. Semoga segala kebaikan dilimpahkan berkah oleh Yang Maha Kuasa Aamiin.

REFERENCE

- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-20. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke-14. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Juni Donni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi ke-26. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Yakin, Hafsiyah Ipa. 2017. Metodologi Penelitian. Edisi ke-1. Bandung : Karima
- Achmad Mahathir Amirudin. 2017. *Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK. Cabang Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar. Hal 1-79
- Firstianty Wahyuhening Fibriany. 2017. *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia*. Manajemen Informatika AMIK BSI. Jakarta. Vol. XVII, No. 2, Hal 165-170

- Kirana Dwi Pangestika. Gladys Olivia Astari. Mediana Silaban. Maymunah Haitami. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara*. Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia. Sumatera Utara. Vol. 4, No. 2, Hal 323-320
- Marini Zakiyatul Umi. Ida Nurnida. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta*. Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Jakarta. Vol. 5, No. 1 Hal 1-7
- Mutmainnah Syamsir. Hasmin Tamsah. Ramli Hatma. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro*. STIE Nobel. PPs STIE AMKOP. Makassar. Vol. 3, No. 2, Hal 48-77
- Putri Ananda Bangko. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sumatera Utara. Sumatera. Hal 1-97
- Setyowati Subroto. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tegal Shipyard Utama*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti. Tegal. Vol. 12, No. 1, Hal 18-33
- Sri Wahyuningsih. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM Tirta Uumbu*. Universitas Dharmawangsa. Kabupaten Nias. Hal 1-16
- Sudarmin Manik. Nova Syafrina. 2018. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Vol. 3, No. 1, Hal 50-60
- Wandy Zulkarnaen. Abin Suarsa. Rachmat Kusmana. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat*. STIE Muhammadiyah Bandung. Vol. 2, No. 3, Hal 151-177
- Yuri Indrawati Mariyas. 2016. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta. Hal 1-15
- <https://eprints.uny.ac.id/8771/3/BAB%20%20-08404244003.pdf>
- www.pegadaian.co.id (17 Februari 2021, Pegadaian Raih Kinerja Positif di Masa Pandemi 2020)
- http://repository.dharmawangsa.ac.id/196/6/BAB%20II_15510153.pdf (AK Zega 2019)