



Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan

Effect Of Work Training On Work Productivity In Employees Of PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan

Darmanto Sugondo Sianturi & Risydah Fadilah

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan (UP3) Medan. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif metode eksperimen One Group Pretest-Posttest Design. Dengan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara rata-rata pretest dan posttest produktivitas kerja pada karyawan rata-rata data pretest sebesar 164,42 dan rata-rata posttest sebesar 271,47 terdapat selisih sebesar 91,47, dimana rata-rata nilai posttest lebih tinggi dibandingkan nilai pretest. Hasil analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan kriteria jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti pelatihan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap hasil produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja lebih baik dari pada hasil produktivitas kerja pada karyawan yang tanpa mengikuti pelatihan kerja.

Kata Kunci; Pelatihan kerja; produktivitas kerja.

Abstract

This study aims to determine empirically the effect of job training on work productivity of employees of PT. PLN (Persero) implementing unit for customer service (UP3) Medan. The research used is quantitative experimental method One Group Pretest-Posttest Design. The subjects in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan, as many as 60 employees. The results showed that between the average pretest and posttest work productivity of employees, the average pretest data was 164.42 and the posttest average was 271.47, there was a difference of 91.47, where the average posttest score was higher than the posttest score. pretest. The results of the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test analysis showed a significant value of $0.000 < 0.05$. In accordance with the criteria if the significant value < 0.05 means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus it can be concluded that by participating in job training can have an influence on the results of work productivity on employees of PT. PLN (Persero) Customer Service Implementation Unit (UP3) Medan. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that the work productivity of employees who take job training is better than the results of work productivity of employees who do not take job training.

Keywords: work training, work productivity

How to Cite: Sianturi, D. S. Fadilah, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2) 2022: 99-107

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri dan organisasi dampak wabah penyakit COVID-19 berdampak pada tenaga kerja (karyawan). Tenaga kerja merupakan salah satu yang terpenting bagi perusahaan, tanpa tenaga kerja suatu organisasi atau perusahaan tidak akan maju atau tidak bergerak sama sekali karena tenaga kerja merupakan hal pendukung bagi organisasi atau perusahaan dengan melalui kemampuan karyawan (kreativitas), tenaga kerja, bidang, bakat, dan ide-ide inovatif.

Hal ini berimbas terhadap produktivitas pekerja yang merupakan aset dan investasi terbaik perusahaan. Motivasi serta semangat dan kemampuan tidak terduga di masa pandemi mengakibatkan produktivitas kerja pada karyawan terganggu karena kondisi kesehatan, finansial mereka yang buruk dan berakibat secara langsung pada produktivitas karyawan yang menurun.

Rendahnya produktivitas kerja pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku para karyawan (tenaga kerja). Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan global yang semakin ketat. Menurut (Sutrisno, 2009) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, ada harapan bahwa pekerjaan akan dilakukan efisien dan efektif. Pada akhirnya, produktivitas juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas kerja karyawan selalu diarahkan pada bagaimana sesuatu dilakukan atau digunakan untuk mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Efisien jika mempertimbangkan biaya, infrastruktur, sumber daya (manusia dan fisik), dan waktu seefisien mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif jika benar-benar menggunakan aspek-aspek yang berbeda tersebut tepat sasaran. Produktivitas kerja ialah komponen utama bagi mana-mana perniagaan yang berjaya, dan ia paling baik dicapai apabila pekerja dapat melaksanakan tugas kerja mereka dengan cepat dan berkesan, ini sebahagian besarnya boleh ditentukan oleh pekerja individu itu sendiri, selagi mereka dapat memenuhi keperluan yang diperlukan dari segi produktivitas. (Vivian, V., Elvinawanty, R., dkk 2019).

Dalam penjelasan (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan diantaranya; (1) Knowledge (pengetahuan), pengetahuan, merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik formal maupun informal, kontribusi seseorang dalam pemecahan masalah, kreativitas (termasuk prestasi kerja atau penyelesaian) karyawan dapat bekerja secara produktif; (2) Skills (keterampilan), adalah kemampuan dan penguasaan teknik operasional dalam bidang pekerjaan tertentu. Keterampilan diperoleh melalui belajar dan berlatih; (3) Abilities (kemampuan), Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi.; (4) Attitude (sikap) dan Behavior (perilaku), Kebiasaan dan sikap terkait erat, memengaruhi perilaku kita. Sikap adalah kebiasaan stereotip, Jika seorang karyawan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan berperilaku dengan cara yang bertanggung jawab. Dengan cara ini, perilaku manusia ditentukan oleh sikap yang dibangun dalam diri karyawan sehingga dia dapat mendukung. (Ridha, A. 2018).

Seperti halnya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan. Ini merupakan PT. PLN salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di kota Medan. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan berfokus untuk pelanggan, dimana karyawan harus selalu meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan pada Unit cabang seperti PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) cabang Medan memiliki pengukuran produktivitas kerja yang tersendiri. (Setyowati, S., & Etikariena, A. 2019).

Berdasarkan hasil dokumentasi yang diperoleh dari beberapa karyawan didapatkan gambaran umum bahwa produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan bahwa perusahaan memiliki suatu perhitungan atau metode pengukuran produktivitas kerja tersendiri untuk menilai produktivitas kerja karyawan mereka dengan sebutan key performance indicator (KPI) serta performance indicator (PI) dengan

indikator satuan kuantitas, satuan kualitas dan satuan waktu. dimana penilaiannya dilakukan 6 bulan sekali bisa dibilang 1 kali per semester secara online dan langsung nilainya ke kantor pusat.

Berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan stabil setiap tahunnya dan didominasi dengan peringkat "Sangat Baik dan Baik" namun masih terdapat penurunan produktivitas kerja di beberapa peringkat. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dari wawancara pra-survey, dimasa wabah penyakit COVID-19 karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu, masa pandemi sehingga karyawan mengalami pembatasan aktivitas kerja serta sebagian karyawan melakukan pekerjaan di rumah (work from home) oleh karena itu karyawan mengalami kehilangan motivasi kerja, komunikasi yang kurang lancar dengan rekan kerja.

Beberapa upaya yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan semangat dalam bekerja dari hari ke hari sehingga pada saat penilaian produktivitas kerja pre-semester lebih baik dan ada peningkatan yaitu berupa; (1) Pelatihan kerja Menurut (Nawawi, 2003) pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Menurut (Mathis and Jackson, 2010) pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kompetensi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan adanya pelatihan. Karyawan diharapkan bisa memperbaiki dan lebih teliti dalam meningkatkan produktivitas kerja; (2) FGD (Focus Group Discussion) dan Seminar, FGD dan Seminar ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, terjalinnya koordinasi kerja yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang tepat demi kepentingan perusahaan; (3) Outbond merupakan metode pelatihan dalam rangka pengembangan diri (personal development) dan tim (team development) berbasis pengalaman melalui kegiatan di alam terbuka dengan menggunakan permainan-permainan edukatif. Outbond ini bertujuan untuk lebih meningkatkan koordinasi kerja, terdapat pengambilan keputusan yang tepat, terjalinnya hubungan yang lebih solid dengan atasan, teman sekerja maupun lingkungan sosial.

Menurut Dessler (2015) bahwa, pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang sebagai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat di mungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil prasurvey yang telah diperoleh dari bagian divisi sumber daya manusia, biasanya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, dilaksanakan pelatihan kerja 6 bulan sekali atau 1 semester selama 2 sampe 5 hari disuatu tempat yang berada di Medan Tuntungan. Dimana tempat itu di khusus kan untuk pelatihan kerja yang mana dimiliki oleh perusahaan PT. PLN itu sendiri tetapi karena adanya wabah penyakit virus Corona saat ini PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan melaksanakan pelatihan kerja dilakukan secara online atau daring dengan menggunakan aplikasi digital learning dan Zoom. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan mewajibkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan divisi para karyawan.

Ada beberapa jenis pelatihan kerja yang dimiliki PT. PLN Medan yaitu; pelatihan (training) dan pendidikan (education), selain itu perusahaan juga melakukan program pelatihan dan pengembangan yaitu; metode on the job training yang meliputi pembekalan (coaching), rotasi jabatan (job rotation), penugasan sementara (job instruction training), magang (apprenticeship training) serta off the job training yang meliputi pelatihan kerja teknis. (Hartanto, H. 2019).

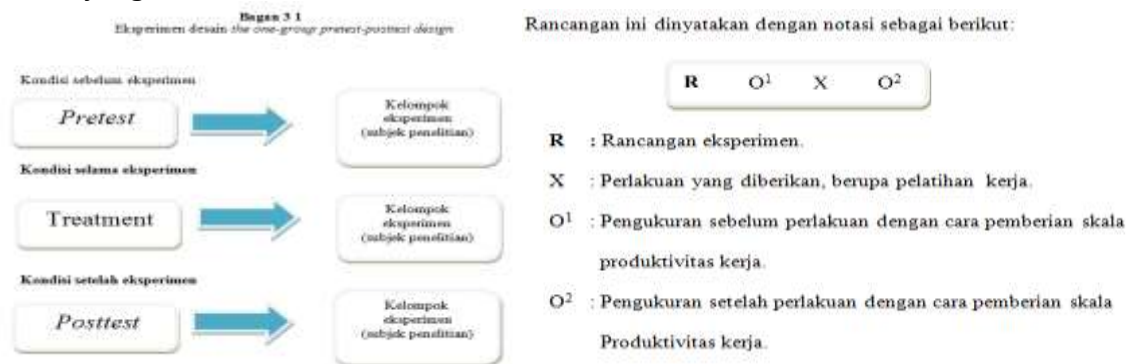
Dikelompokan menjadi (1) Technical & technology training, yang diberikan kepada karyawan agar dapat memahami prosedur dan bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja, berbasis teknologi sehingga menjadi lebih handal dalam melakukan pekerjaan; (2) Problem solving training, diberikan kepada karyawan agar mampu mengambil keputusan yang baik dan

benar serta menambah skill dalam berkoordinasi dan mengatur strategi dalam melaksanakan pekerjaan; (3) Interpersonal skills training, diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi serta memiliki pikiran dan karakter positif sehingga menjadi pekerja yang hebat dan handal membangun solidaritas dalam hubungan kerja dan proses kerja.

Bisa kita lihat masih ada beberapa karyawan yang masih memiliki nilai produktivitas yang amat baik dan baik tetapi, masih banyak karyawan yang memiliki nilai produktivitas yang lebih dari cukup dan cukup, bahwa ternyata masih banyak karyawan yang memiliki nilai produktivitas di bawah amat baik dan baik. Bisa kita lihat kembali bahwa apa sih efek dari pelatihan itu serta apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja itu sudah tepat sasaran dan apakah perlu perubahan metodenya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif metode pendekatan Quasi eksperimen One Group Pretest-Posttest Design. Menurut (Shadish, Cook, & Campbell, 2002) menyatakan bahwa pada One-Group Pretest-Posttest Design, pretest dilakukan terhadap kelompok subjek penelitian, setelah itu diberikan treatment, kemudian dilakukan posttest dengan pengukuran yang sama.



Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independent variabel) (X) Pelatihan Kerja serta variabel terikat (Dependent variabel) (Y): Produktivitas Kerja ada juga variabel Non Eksperimen didalam penelitian dengan metode kuasi eksperimental ada beberapa variabel non eksperimen yang dapat dikontrol maupun yang tidak dapat dikontrol; Controlled Variabel (Variabel Dikontrol) Controlled variabel adalah variabel-variabel yang dikendalikan oleh peneliti karena variabel-variabel ini diduga akan mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini memiliki populasi berjumlah 60 karyawan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yaitu sebanyak 60 karyawan baik dari karyawan produktivitas tinggi dan produktivitas rendah. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat teknik, yaitu total sampling. Jenis kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian adalah kuesioner tertutup. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert sebagai metodologi pengumpulan data

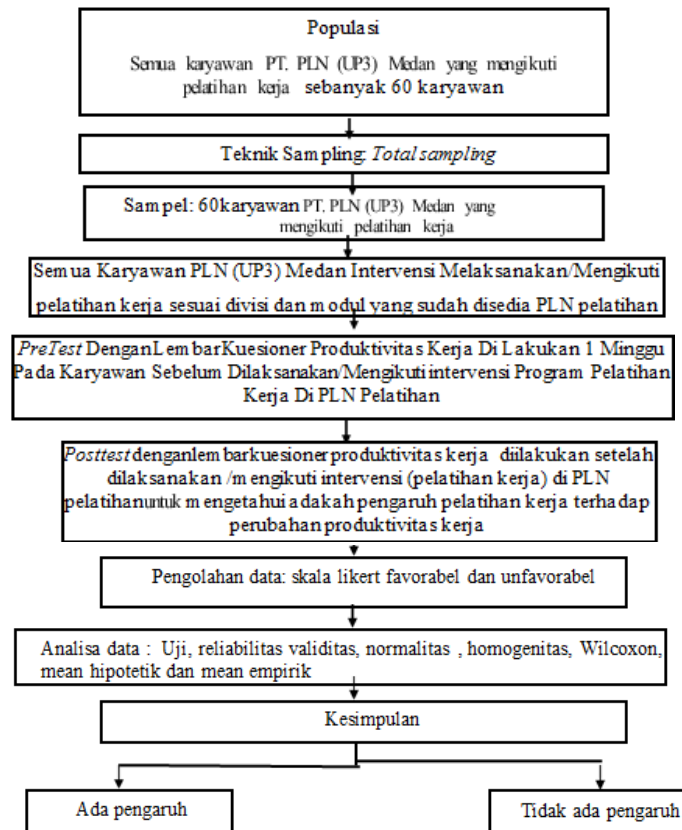
Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan uji reliabilitas alat ukur (skala) adalah program Statistical Product and Service Solution serta Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi dengan uji normalitas, uji Nonparametris diuji menggunakan uji Wilcoxon Signed Rank Test untuk mengukur signifikansi perbedaan antara pretest dan posttest data berpasangan tetapi berdistribusi tidak normal serta uji hipotesis dan yang digunakan adalah uji t-test (paired samples t-test) dengan tingkat kemaknaan (α) = 0.05 ($p < 0.5$) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui teknik komputerisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini perlakuan yang di berikan pada karyawan (kelompok eksperimen) adalah mengikuti pelatihan kerja yang sudah disediakan atau di rancang untuk seluruh karyawan oleh PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan supaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Program pelatihan kerja serta pembelajaran sudah

cukup lama dilaksanakan bukan suatu yang baru lagi bagi, PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan, dimana program pelatihan kerja yang di jalankan program ini sangat membantu PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan terutama untuk berdampak pada seluruh karyawan, baik dari karyawan baru dan karyawan lama. Dengan adanya program pelatihan kerja ini pada karyawan dan pimpinan sangat bermanfaat dalam hal upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kreativitas karyawan dan motivasi kerja supaya karyawan mampu meningkatkan karir kerja pada karyawan yang sebaik mungkin, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Bagan 4.1 Kerangka Penelitian



Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel skala produktivitas Kerja cronbach alpha 0,908 yang artinya skala dinyatakan reliabel. Di ketahui uji normalitas variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa pretest dan posttest dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki sebaran (distribusi data normal). Berdasarkan uji homogenitas dapat disimpulkan bahwa varians data hasil produktivitas kerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan adalah sama atau homogen.

Variabel	Rerata	K-S	SD	P	Ket.
Pretest Produktivitas kerja	164,42	0.711	32,308	0.693	sebaran Normal
Posttest Produktivitas kerja	271,47	1,059	4,799	0,212	Sebaran Normal

Keterangan :

Rerata : Nilai Rata-rata

K-S : Nilai Normalitas Kolmogorov-Smirnov

SD : Standar Deviasi

P : Signifikansi

Ket : Keterangan

Oleh sebab itu maka variabel produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa pretest dan posttest dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki sebaran (distribusi data normal).

Berdasarkan uji hipotesis wilcoxon dalam penelitian ini uji Wilcoxon digunakan untuk membandingkan dan melihat perbedaan antara data pretest dan data posttest. Adapun kriteria terjadinya perubahan yakni apabila nilai sig < dari 0.05, sedangkan apabila sig > dari 0,05 maka tidak terjadi perubahan setelah diberikan treatment.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Wilcoxon

Variabel	Data	w	P	Hipotesis	Keterangan
Produktivitas kerja	Pretest Produktivitas Posttest Produktivitas	6,736 ^b	0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima	Ada Perbedaan

diketahui bahwa nilai variabel Produktivitas Kerja yang di dapat ialah sebesar 6,736^b dengan sig value (asyp. Sig 2 tailed) sebesar 0,000 yang mana hal itu berarti kurang dari batas kritis sebuah penelitian yaitu 0,5. Sehingga bisa di katakan bahwa keputusan hipotesisnya ialah H₀ Ditolak dan H_a Diterima dimana hal ini berarti terdapat ada perbedaan yang bermakna antara kedua data yaitu Pretest dan Posttest. maka terdapat perbedaan antara hasil pretest dan posttest produktivitas kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

Berikut hipotesis yang diuji dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H₀ : tidak ada pengaruh hasil produktivitas kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

H_a : ada perbedaan pengaruh hasil produktivitas kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan itu sendiri dapat dilihat dari hasil responden pretest dan posttest.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada karyawan yang mengikuti pelatihan kerja lebih baik dari pada hasil produktivitas kerja pada karyawan yang tanpa mengikuti pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J., & Yudianto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Anastasya, Y., Safarina, N., & Safuwani, S. (2021). Hubungan antara Manajemen Waktu dengan Kecenderungan FoMO selama Pandemi COVID-19 pada Ibu Bekerja. *Jurnal Diversita*, 7(1), 36-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4530>
- Angel Rumahlaiselani Rudy S. Wenas, 2018, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol.2. No.3. Hal: 151-17.
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Christopher, C., Barus, S., & Elvinawanty, R. (2020). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Pelayanan dengan Iklim Organisasi pada Karyawan. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 114-121. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3708>
- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>

- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 4 (1): 31-37
- dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik : Graha Ilmu.
- Dewi, A.H., & Aisyah, S. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 55-62.
- Dwiastuti, D., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 28-39. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Findy, S., & Emmy, M. 2017. Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hardjo, S., Syaiful B.N., (2011), Hubungan Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Dengan Kinerja Karyawan, *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Hartanto, H. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Jenis Stimulus Flanker terhadap Performansi Fungsi Eksekutif dan Akurasi Memori Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 114 - 125. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2821>
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123-129. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.3676>
- Kamariah. (2019). Pengaruh Pemberitaan Media Massa dan Sikap Komunitas LGBT terhadap Self Esteem LGBT di Kota Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 154-160.
- Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September*
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Lukman, I., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126-135. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Mariatin, E., Yurina R.S., (2012) Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja. *Analitika*: 4 (1): 43-48
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 119-126. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murniasih, F., & Seniati, A. (2019). Pengaruh Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange dan Masa Kerja terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru SMA. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 9-18. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2452>
- Mustika, (2009), Hubungan Persepsi Tentang Fasilitas dan Kualitas Pelayanan dengan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Sarah Medan, *Analitika*: 1 (2): 48-61
- Muzdalifah, Munir, A, & Nuraini (2020). Pengaruh Bimbingan Kelompok (BKP) dan self-efficacy Terhadap Peningkatan Keterampilan Sosial Siswa Di SMP Negeri 2 Tanjung Tiram. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 8-17
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nasution, N.M.S. & DR., M. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja pada perawat RSJ Prof.Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 79-86.
- Ningrum, O., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>

- Nugraha, M. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 19-23. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Perusahaan Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Rahmadhony, S. (2020). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Perilaku Bullying pada Siswa SMP. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 169-178. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.3733>
- Ridha, A. (2018). Efektivitas Pelatihan Komunikasi Untuk Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Jurusan Jurusan Akomodasi Perhotelan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(1), 14 - 20. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i1.1504>
- Ridwan, (2017), *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur*, Jurnal Diversita, 3 (2): 101-110.
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Romaully, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Rosidah, Sulistiyani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Pruadvance Medan Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 170-179.
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Pruadvance Medan Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 170-179.
- Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Sarina, S. (2018). Gambaran Psychological Well-Being Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 16-25. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1567>
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sasmita, N., & Mustika, M. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 105-114. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2666>
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika*: 7 (1): 39-49
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Shadish, Cook & Campbell . 2002. Experimental and Quasi Experimental Design for General Causal Inference.
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen RPET PT. Namasindo Plas Bandung
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Ulya, Z. (2019). Efektivitas Pelatihan "Care Teacher, Fight Bullying" untuk Meningkatkan Keterampilan Pembinaan Bullying pada Guru Sekolah Dasar. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 144 - 150. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2957>
- USA: Houghton Mifflin Company
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Vroom, V.H. 1967. *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Wandy Zulkarnaen, dkk. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja
- Wijaya, C., Siregar, N., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara Self Efficacy dengan Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Universitas Medan Area. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 83 - 91. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3498>
- Yulianti, V., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30-35. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>
- Zahrani, Z., & Ambarini, T. (2019). Pelatihan Kontrol Diri untuk Menurunkan Perilaku Agresif Siswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 104 - 113. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2798>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>