

Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang

Muh. Ikram Irwan

Jurusan Manajemen STIEM Bongaya Makassar

Email : muhikram001@gmail.com



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aims to determine the effect of facilities and human resource development on employee productivity at pt. PLN (Persero) Rayon Lakawan in Enrekang Regency. This research is a quantitative research where data collection uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The population in this study are all employees who work at PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan in Enrekang Regency has 35 employees. The results of the questionnaire data have been tested by instruments (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), and the data analysis method used is multiple linear regression techniques. The results showed that facilities had a positive and significant effect on employee work productivity and human resource development had a positive and significant effect on employee work productivity.*

Keywords: facilities, human resource development, employee productivity

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan pengembangan staf terhadap produktivitas staf pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang memiliki 35 pegawai. Data hasil kuesioner diuji dengan instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa infrastruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: fasilitas, pengembangan sumber daya manusia, produktivitas kerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam semua operasi perusahaan. Sekalipun didukung oleh bangunan dan struktur serta kelebihan modal, tanpa didukung oleh orang-orang yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Solusi lain yang harus diambil manajemen SDM adalah menjalankan salah satu fungsi operasionalnya, yaitu human development (Nurrahmawati et al., 2014). Dalam suatu perusahaan, prestasi kerja meningkat bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara manajer dan karyawan. Dengan berhasilnya pekerjaan diharapkan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan efektif, sehingga semua ini pada akhirnya sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau personel, fasilitas pendukung dan fasilitas atau fasilitas pelayanan.

Fasilitas kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena dapat menunjang kerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas layanan yang mendukung aktivitas organisasi, dan digunakan dalam aktivitas normal organisasi, memiliki kegunaan seumur hidup dan memberikan manfaat di masa yang

akan datang. Keberhasilan penggunaan fasilitas kerja akan dapat memperlancar penggunaan kerja pegawai, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat. Sayangnya fasilitas kerja yang tidak tersedia mempengaruhi kerja para pekerja (Silalahi, 2020).

Selain infrastruktur, pengembangan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Productivity (produktivitas dalam bahasa Inggris) adalah ukuran dari apa yang diperoleh dari apa yang telah diberikan. Ketersediaan sumber daya manusia juga akan menunjukkan tingkat keberhasilan dalam perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan ukuran lain perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelaksanaan rencana pengembangan sumber daya manusia mencakup semua faktor strategis organisasi yang disebut faktor penting internal. Keterikatan karyawan merupakan dasar untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif, merencanakan apa yang perlu dikerjakan secara lengkap dan dirancang untuk memastikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia akan mampu memberikan nilai positif terhadap produktivitas pekerja (Rusminingsih, 2010).

PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan listrik negara. Masalah pengembangan sumber daya manusia merupakan masalah yang dihadapi PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang, dimana masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan penting dalam tenaga terampil dalam organisasi. Selain itu, terlihat juga bahwa rendahnya keterampilan sumber daya meskipun hal ini berpengaruh besar terhadap alur kerja yang akan diberikan kepada masyarakat.

Dengan hal tersebut diatas maka perusahaan harus lebih memperhatikan infrastruktur dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembangunan infrastruktur dan manusia terhadap efektivitas kerja PT. PLN Lakawan Kabupaten Enrekang.

Sukses adalah ukuran keberhasilan produk. Perbandingan antara input dan output. Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan keseimbangan antara input dan output yang dihasilkan oleh perusahaan dan aktivitas kerja yang merupakan bagian dari kerangka waktu. Dengan kata lain, mengukur efektivitas memerlukan identifikasi hasil kinerja. Menurut Edy Sutrisno (2015), Produksi sering diartikan sebagai hubungan antara output (produk atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). Sukses adalah ukuran keberhasilan produk. Ada tiga faktor penting yang harus dinilai dalam menentukan produktivitas yang tinggi, yaitu faktor keterampilan manajemen karyawan, keterampilan kerja keras, dan sifat lingkungan kerja. Ketiga wilayah ini terkait dan didorong secara berurutan dan dapat diukur dengan ukuran sederhana yang berbeda. Sukses harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang meliputi bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja: Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), Sikap (*Attitude*) dan Perilaku (*Behaviour*.)

Indikator Produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2017) adalah sebagai berikut. Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi

Menurut Mangkunegara (2015), “fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2014), “karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah: Mempunyai bentuk fisik, Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun, Memberikan manfaat di masa yang datang, Menurut Monenir (2016) Struktur kerja merupakan struktur pendukung dalam kegiatan organisasi, dan memberikan manfaat bagi kelangsungan organisasi. Tempat kerja menurut penggunaannya meliputi 3 kelompok, yaitu 1) Peralatan kerja, 2) Peralatan kerja, dan 3) Peralatan atau fasilitas pembantu.

Pengembangan karyawan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukannya. Pengembangan profesional bagi karyawan adalah proses pembelajaran dan pelatihan secara strategis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka dalam pekerjaan mereka saat ini dan mempersiapkan diri untuk pekerjaan dan karir masa depan. Secara umum, pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai, yang kemudian menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam memperoleh keunggulan kompetitif, itu harus dianggap lebih sebagai sarana untuk menciptakan modal.

Menurut Hasan (dalam Jusmaliani 2011) untuk memajukan kualitas modal manusia ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu: 1) Kualitas, 2) Produktivitas, dan 3) Produksi.

Adapun permasalahan yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah fasilitas kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produksi kerja karyawan PT. PLN Lakawan Rayon Kabupaten Enrekang
2. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Lakawan Rayon Kabupaten Enrekang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan mencari informasi tentang indikator yang ada, menentukan tujuan yang ingin dicapai, merencanakan metode, mengumpulkan data sebagai sarana pembuatan laporan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang diterima PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikumpulkan dengan mengamati banyak hal (seperti orang, perusahaan, atau negara/daerah) pada waktu yang sama, atau terlepas dari perbedaan waktu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian survey. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan pengujian hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert melalui lima poin yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Metode analisis yang dipakai untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Analisis validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner efektif sebagai alat penelitian. Uji validitas dilakukan dengan perhitungan menggunakan SPSS for windows. Dari analisis terlihat bahwa syarat minimum yang digunakan dianggap cocok r hitung lebih besar dari r tabel (0,30). Hasil pembacaannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,671	0,334	Valid
	X1.2	0,667	0,334	Valid
	X1.3	0,723	0,334	Valid
	X1.4	0,730	0,334	Valid
	X1.5	0,694	0,334	Valid
	X1.6	0,689	0,334	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0,771	0,334	Valid
	X2.2	0,770	0,334	Valid
	X2.3	0,880	0,334	Valid
	X2.4	0,813	0,334	Valid
	X2.5	0,805	0,334	Valid
	X2.6	0,602	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,773	0,334	Valid
	Y2	0,850	0,334	Valid
	Y3	0,845	0,334	Valid
	Y4	0,798	0,334	Valid
	Y5	0,745	0,334	Valid
	Y6	0,530	0,334	Valid

Melalui hasil uji validitas pada tabel 1. menyatakan bahwa semua item pernyataan pada semua variabel memiliki koefisien korelasi > 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut telah memenuhi uji validitas.

Uji Reabilitas

Variabel dikatakan reliabel apabila mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 .

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Constanta	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,762	0,60	Reliable
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,856	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	0,60	Reliable

Melalui hasil pengujian pada tabel 2 dikatakan apakah variabel yang diteliti reliabel dan dapat digunakan.

Uji Normalitas

Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data dianggap terdistribusi, dan ini menjadi dasar untuk menyelesaikan uji normal. Sayangnya, data tidak berdistribusi normal jika nilai kritisnya di bawah 0,05.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96967945
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,143
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,849
Asymp. Sig. (2-tailed)		,467

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai kritisnya adalah 0,467 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilihat dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai tolerance besar akan menjadi 0,10 dan nilai VIF akan kecil menjadi 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficient

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Fasilitas Kerja	,224	4,457
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,224	4,457

Tabel 4. menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu bangunan dan pembangunan sosial memiliki nilai tolerance $0,224 > 0,10$ dan nilai VIF $4,457 < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah data model regresi dipengaruhi oleh perbedaan heteroskedastisitas melalui pengamatan residual yang lain. Jika nilai kritis lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,945	1,088		1,789	,083
1 Fasilitas Kerja	-,119	,090	-,478	-1,327	,194
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,071	,087	,295	,819	,419

Tabel 5. menunjukkan bahwa transformasi bangunan memiliki nilai signifikansi $0,194 > 0,05$ dan perubahan kesehatan manusia memiliki nilai signifikansi $0,419 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25, diawali dengan analisis peneliti menjalankan analisis statistik inferensial.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,041	1,815	
1 Fasilitas Kerja	,606	,150	,565
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,406	,145	,390

Melalui hasil pengujian tabel 6, bisa diambil kesimpulan jika hasil persamaan regresi linear berganda yakni:

$$\gamma = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$\gamma = 0.041 + 0.606X_1 + 0.406X_2 + \epsilon$$

Interpretasi model regresi yakni:

- a) Dapat dijelaskan bahwa perubahan fasilitas (X1) memiliki tingkat pengembalian positif sebesar 0,606 yang berarti jika fasilitas kerja bertambah 1% maka efisiensi tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,606% sedangkan variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan).
- b) Variabel pembangunan sumber daya manusia (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,406 yang berarti jika pertumbuhan penduduk meningkat sebesar 1% maka angkatan kerja akan meningkat sebesar 0,406% bila variabel bebas lainnya tidak diubah (konstan).

*Uji Parsial (Uji-T)***Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,041	1,815		,022	,982
Fasilitas Kerja	,606	,150	,565	4,041	,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	,406	,145	,390	2,792	,009

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a) Pengaruh Fasilitas (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas fasilitas dengan nilai t hitung 4,041 > t tabel 2,034 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima bahwa tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas sifat kerja memiliki nilai t baca 2,792 > t tabel 2,034 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima bahwa pengembangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Uji Determinasi***Tabel 8. Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,927 ^a	,860	,851	1,000

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,860. Berdasarkan nilai R Square dapat dikatakan bahwa 86,0% varian kinerja pegawai dijelaskan oleh pengembangan infrastruktur dan sumber daya manusia. Walaupun perbedaan kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang belum teridentifikasi oleh peneliti, yaitu sebesar 14% (100%-86,0%), seperti huruf lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan***Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan nilai thitung sebesar 1,536 > 1,292 dengan sig 0,129 > 0,05. Hal ini bermakna bahwa makin baik variabel Fasilitas kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan. Bahwa fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Gie, 2005). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana yang sangat penting untuk mencapai produktivitas. Hasil penelitian (Rino, 2015) diketahui bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawang, Enrekang.

Adanya fasilitas kerja yang memadai dan cukup canggih akan menjadikan karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan merasa lebih nyaman dalam bekerja, selain itu para karyawan juga akan lebih semangat dalam bekerja sehingga akan mendapat hasil yang memuaskan.

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Lakawang, Enrekang ini berupa pelayanan yang begitu cepat sehingga dapat meningkatkan pembiayaan. Dalam setiap bulan tagihan yang telah tertagih dan yang tidak tertagih pun juga berbeda. Pihak PT. PLN (Persero) Rayon Lakawang, Enrekang tidak dapat memprediksi untuk nominalnya tersebut, hal ini dikarenakan semua tergantung dari nasabah yang membayar.

Fasilitas kerja ini sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Ketika fasilitas kerja tersebut tidak ada, karyawan bisa saja menjadi tidak

begitu serius dalam bekerja bahkan cenderung menjadi pemalas. Jadi fasilitas kerja ini diberikan oleh pihak B PT. PLN (Persero) Rayon Lakawang, Enrekang untuk kesejahteraan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Apri & Mariaty (2016).

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti Pelatihan SDM memberikan umpan balik berharga serta dampak psikologi dan motivasi untuk mengembangkan kompetensi individu dan memacu prestasi secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari auditor sehingga Produktivitas Kerja karyawan dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari hasil analisis di dapat nilai koefisien produk moment yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara Pelatihan SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sehingga Pelatihan SDM mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan lainnya di tentukan oleh faktor-faktor yang tidak di teliti pada penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, penempatan, dan varibael lainnya.

Sebagai alat penggerak operasional suatu usaha Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting demi tercapainya visi dan misi suatu perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan dari perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompoten dan berkualitas. Sebagai salah satu perusahaan jasa PT. PLN (Persero) Rayon Lakawang, Enrekang, membutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Maka diperlukannya program pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana dalam PT. PLN (Persero) biasa dikenal dengan DIKLAT. Dalam meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan lewat keikutsertaan mereka dalam program pelatihan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut diatas sesuai dengan definisi Pelatihan Kerja yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 9 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan

KESIMPULAN

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hal ini di karenakan Pelatihan SDM merupakan faktor kuat

DAFTAR PUSTAKA

- Almadi, Y. S. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006.
- Antika, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bank Syariah Mandiri. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim (2016)., “*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*”. Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2.
- Balqis, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Asla *Jambi*. Science of Management and Students Research Journal. 3 (1) : 35-42”.
- Christoper Giovani Tarigan, C. G. Arif, M. N. (2014). Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Cabang Penaburan PLN. Jurnal Administrasi Publik. 2(2): 146-153.
- Ganie, D. Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Situs Kerja Bukit Makmur Mandiri Utama Binsua (Binugan Suaran). Agen Perubahan untuk Jurnal Manajemen. 1(1)
- Gunawan, R. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Tri Bakti Srimas Pekanbaru). Mari kita lakukan FEKON. 2(2).

- Harapan, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *zombie* 1(1).
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2007.
- Kurnia, E. Daula, R. Nugraha, F. (2019). Pengaruh Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Maidan. *PUSKBII*. 1(1): 365-372.
- Kurniawan, A. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Mangcunegra, A.P. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Roskadria, 2002.