

PENGARUH PENERAPAN CONTINUOUS IMPROVEMENT PROGRAM (CIP) DAN TRAINING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG

THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF CONTINUOUS IMPROVEMENT PROGRAM (CIP) AND TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG

Oleh:
Dheazir Nazila Hassan¹
Christoffel Kojo²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹dheazirnazila@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³Irvantrang@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum bisa bekerja dengan maksimal didalam perusahaan PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengaruh penerapan continuous improvement program (cip) dan training terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari continuous improvement program dan training sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan continuous improvement program dan training secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *continuous improvement program, training, produktivitas kerja*

Abstract: *This research is based on the existing phenomenon which shows that employees have not been able to work optimally in the company PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. The purpose of this study was to determine the effect of the application of continuous improvement programs (cip) and training on the work productivity of employees at PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. This research is an associative quantitative study with a sample size of 36 respondents and the sampling technique used in this study is saturated sampling. In this study, the independent variable consists of continuous improvement programs and training, while the dependent variable is employee work productivity. Testing instruments using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear analysis with t test and f test. The results showed that the continuous improvement program and training simultaneously had a positive and significant effect on employee work productivity.*

Keywords: *continuous improvement program, training, work productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia (SDM) perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan bagi kelangsungan perusahaan secara terus-menerus.

Dalam meningkatkan produktivitas perlu dilakukan perbaikan terus menerus atau disebut *Continuous Improvement* salah satu cara yang ditawarkan oleh PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung untuk dapat meningkatkan kemampuan pribadi karyawan, membuat cara berfikir karyawan menjadi sistematis dan kritis, dan mampu berkomunikasi & berpartisipasi dalam kerja tim.

Penerapan continuous improvement program dan training pengelolaan SDM berfokus pada peningkatan efisiensi dan memaksimalkan efektivitas kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung dalam meningkatkan cara kerja yang aman, mengefisiensi tenaga kerja, efisiensi waktu, efisiensi biaya dan produksi perubahan produktivitas karyawan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan program continuous improvement (CIP) dan training (pelatihan) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Secara singkat manajemen memiliki arti mengatur. Van Fleet dan Peterson mendefinisikan manajemen yaitu “serangkaian kegiatan yang diarahkan pada pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif dalam mengejar satu atau lebih tujuan”. Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya “G.R Terry”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuannya suatu perusahaan” Bintaro dan Daryanto (2017:15). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan untuk memasok suatu organisasi/perusahaan dengan orang-orang yang tepat di jabatan/posisi yang tepat pula ketika dibutuhkan (A.F Stoner).

Continuous Improvement Program

Improvement berasal dari kata improve yang artinya meningkat, dimana pada dasarnya meningkat adalah berubah menjadi lebih baik. Continuous Improvement yaitu melibatkan setiap orang untuk bekerja sama melakukan perbaikan tanpa harus melakukan investasi modal yang besar. (Tjiptono dan Anastasia, 2003:270)

Training

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. (Widodo, 2015:82).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai

kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. (Siagian dalam Agustini 2014).

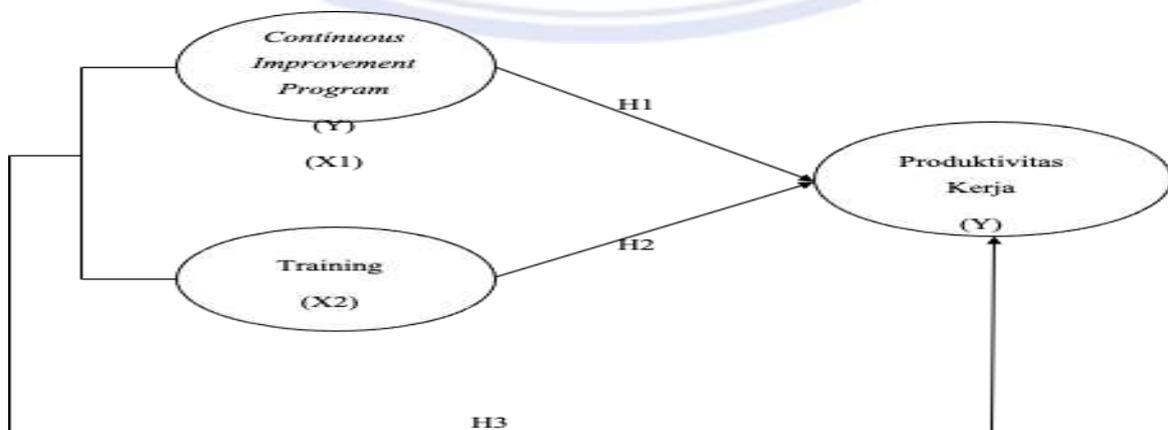
Penelitian Terdahulu

Rumahlailan, Wenas (2018) Dengan judul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 166 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pelatihan dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi

Muslimin, Kojo dan Dotulong (2016) Berjudul analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT.Pos dan Giro Manado. Pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Pos dan Giro Manado. Metode dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (field research), dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Populasi penelitian adalah 126 karyawan, jumlah sampel responden 56. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pos dan Giro Manado, secara simultan dan Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado

Gunawan (2018) Dengan judul perancangan *continuous improvement program-suggestion system* untuk membantu pencapaian *key performance indicator* pada PT.X. PT. X menyadari pentingnya perbaikan yang berkelanjutan, oleh karena itu Divisi HRD, sebaliknya, Departemen Proyek SDM membuat program yang dinamakan Continuous Improvement Program - Suggestion System (CIP-SS). Program ini ditujukan untuk perbaikan yang dimulai dari hal-hal sederhana berdasarkan budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke). Perbaikan berkelanjutan penting dilakukan karena akan membantu pencapaian Key Performance Indicator (KPI) yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. CIP-SS sudah dijalankan mulai Agustus 2017, namun pesertanya masih kurang karena masih ada jurusan yang belum ada peserta. Perbaikan dilakukan dengan pembuatan ulang SOP dan formulir, serta pembuatan poster dan sosialisasi yang diadakan. Jumlah karyawan yang mengikuti CIP-SS setelah perbaikan meningkat dari 163 menjadi 233 peserta, dan proyek yang terkumpul meningkat dari 272 menjadi 445 proyek.

Pengembangan Konseptual



Gambar 1 . Pengembangan konseptual

Sumber: Data Olahan, 2020

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga continuous improvement program berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.
- H2 : Diduga training berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.
- H3 : Diduga continuous improvement program, training berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan berfungsi untuk mengontrol, meramalkan dan menjelaskan suatu kejadian.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung pada tanggal 21-24 Juli 2020. Responden penelitian yaitu seluruh pegawai tetap PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai tetap. Dan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dimana yang berarti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

Metode Analisis Data**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini digunakan teknik analysis regresi linear berganda (analisis jalur) karena dapat menerangkan ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih bebas. Teknik analisis ini untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh penerapan continuous improvement program dan training terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung. Rumus dari analisis regresi linear beganda menurut Sugiyono (2016:192) yaitu:

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

Uji F dan Uji T

Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013:98).

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jadi dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance 0,05 ($\alpha = 5\%$), (Ghozali, 2013 : 98). Hipotesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

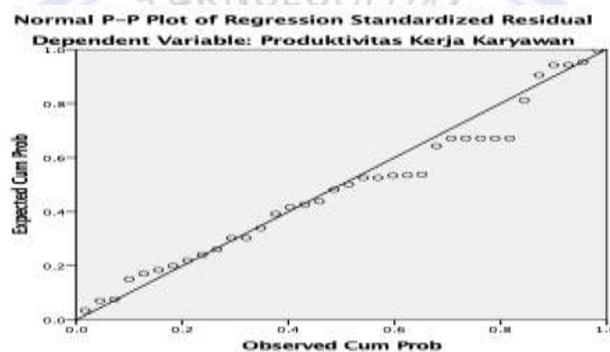
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Deskripsi Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung yang merupakan salah satu depot unit pemasaran region VII yang di bangun pada tahun 1968 mulai beroperasi pada tahun 1969 dan merupakan jenis depot "Seafeed" yang dalam kegiatan operasionalnya memenuhi kebutuhan konsumen di wilayah Provinsi Sulawesi Utara dengan menerima minyak melalui jalur laut dan berlokasi di pinggiran pantai Bitung.

Uji Validitas & Reabilitas

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas yang diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 bahwa hasil uji validitas instrument memberikan nilai yang baik pada indicator tiap variabel. Diketahui continuous improvement program memiliki hasil korelasi terendah pada indicator pada X1.2 dengan nilai sebesar 0.604. Variabel training memiliki hasil korelasi terendah pada indicator X2.12 0.484. Sedangkan pada variabel produktivitas kerja memiliki hasil korelasi terendah pada indicator Y.3 dengan nilai sebesar 0.468.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Grafik Uji Normalitas***Sumber: Data Olahan, 2020*

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada gambar 2, dapat di lihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik hologram, hal ini menyatakan bahwa terdapat pola distribusi normal.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.272	6.032		3.858	.001		
	Continuous Improvement Program	.541	.199	.440	2.716	.010	.403	2.483
	Training	.464	.180	.418	2.583	.014	.403	2.483

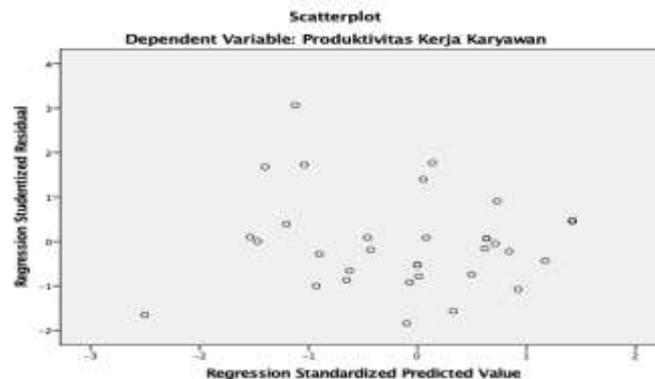
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel 3, menyatakan bahwa variabel independent memiliki nilai Tolerance lebih dari 0.1 dengan rincian nilai tolerance variabel Continuous Improvement Program 0.403, variabel training 0.403. Sementara itu untuk hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor menunjukkan bahwa variabel

independent tidak memiliki nilai lebih dari 10 dengan rincian Continuous Improvement Program 2.483, Training 2.483. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olahan, 2020

Gambar 3, Scatterplot memperlihatkan bahwa tidak ada pola yang teratur atau jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini dapat menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, melebar, menyempit maupun bergelombang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.272	6.032		3.858	.001
	Continuous Improvement Program (X1)	.541	.199	.440	2.716	.010
	Training (X2)	.464	.180	.418	2.583	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan , 2020

$$Y = 23.272 + 0,541X1 + 0,464X2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas menjelaskan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 23,727, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel continuous improvement program dan training (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung ada sebesar 23.272 satuan
2. Nilai koefisien continuous improvement program adalah 0,541 artinya variabel Continuous Improvement Program yang disediakan berkontribusi positif bagi produktivitas kerja karyawan, sehinggam makin komplit continuous improvement program yang disediakan di PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung, maka makin melambung pula tingkat produktivitas kerja yang karyawan rasakan.
3. Nilai koefisien regresi training adalah 0.464 artinya menunjukkan bahwa training yang diberikan berkontribusi positif bagi produktivitas kerja karyawan, sehingga makin besar training, maka makin melambung pula produktivitas kerja yang karyawan rasakan.

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 3. Uji Hipotesis f**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1096.328	2	548.164	30.906	.000 ^b
	Residual	585.311	33	17.737		
	Total	1681.639	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Training (X2), Continuous Improvement Program (X1)

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, dapat dilihat pada F hitung sebesar 30,906 dengan nilai F tabel adalah 3,28 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $30,906 > 3,28$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat disimpulkan bahwa variabel continuous improvement (X1) dan training (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.

Uji Parsial (Uji T)**Tabel 4. Uji Hipotesis t**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.272	6.032		3.858	.001
	Continuous Improvement Program (X1)	.541	.199	.440	2.716	.010
	Training (X2)	.464	.180	.418	2.583	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa :

1. Variabel Continuous Improvement Program (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikansi continuous improvement program (X1) $0,010 < 0,05$. Dan nilai tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 36-2-1) = (0,025; 33) = 2,03452$. Berarti nilai terhitung lebih besar dari tabel ($2,716 > 2,03452$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel training (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikansi training (X2) $0,014 < 0,05$. Dan nilai tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 33) = 2,03452$. Berarti nilai terhitung lebih besar dari tabel ($2,583 > 2,03452$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Pembahasan**Pengaruh Continuous Improvement Program terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dijelaskan bahwa Continuous Improvement Program memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung, dikarenakan bahwa perbaikan secara terus menerus dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta kendala yang dihadapi pun lebih sedikit dari sebelumnya. Analisis Continuous Improvement Program yang diperoleh hasil angka hitung > tabel dengan demikian H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari Continuous Improvement Program terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hayu Kartika (2020) yang menyatakan bahwa perbaikan terus menerus atau continuous improvement program berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dijelaskan bahwa training memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung ini dikarenakan bahwa pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan memberikan pelatihan dengan kemampuan dan materi program yang dibutuhkan. Hal ini menjadi salah satu faktor sehingga training (pelatihan) kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis variabel training yang diperoleh hasil angka thitung > ttabel dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari training (pelatihan) kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Angel Rumahlaiselan dan Rudy S. Wenas (2018) yang mengatakan bahwa Training (pelatihan) Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulannya yaitu:

1. Continuous Improvement Program dan Training secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.
2. Variabel Continuous Improvement Program (CIP) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.
3. Variabel Training secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung adalah sebagai berikut:

1. Continuous Improvement Program yang diterapkan oleh perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan untuk itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan harus bisa memperhatikan dan mengontrol segala aktivitas perusahaan secara ter- schedule agar pelatihan yang ada bisa terlaksana dan produktivitas kerja karyawan yang ada di PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung
2. Training yang telah dijalankan oleh perusahaan sangat baik sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif ini dilihat dari hasil akhir penelitian sehingga diharapkan kepada perusahaan bisa mempertahankan pelatihan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Bitung disarankan untuk mencari dan menambah variabel lain lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, dengan menambah variabel-variabel lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas lagi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) selain variabel Continuous Improvement Program (X1), Training (X2).

DAFTAR PUSTAKA

- Bilitar. (2020). "Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli" <https://seputarilmu.com/2020/06/pengertian-manajemen-menurut-para-ahli.html> diakses pada tanggal 20 Juni 2020
- Devlin, P. (2005). Effect of Continuous Improvement Training on Student Interaction and Engagement. *Journals SAGE*, Vol. 30, No. 2, Hal. 47 – 59. <https://studylib.net/doc/18080432/effect-of-continuous-improvement-training-on-student-inte> diakses pada tanggal 18 Juni 2020
- Dimas. (2017). "Definisi Pelatihan" <https://definिसimu.blogspot.com/2012/08/definisi-pelatihan.html> diakses pada tanggal 20 Juni 2020
- Fr. (2016). "Pengertian, Tujuan dan Manfaat Pelatihan" <http://mangihot.blogspot.com/2016/11/pengertian-tujuan-dan-manfaat-pelatihan.html> diakses pada tanggal 18 Juni 2020
- Gunawan, I. P. (2018). Perancangan Continuous Improvement Program – Suggestion System untuk Membantu Pencapaian Key Performance Indicator Pada PT. X. *Journal Titra*, Vol. 6, No. 2, Juli 2018.

- <http://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-industri/article/view/7386/6699> diakses pada tanggal 22 Juni 2020
- Mahira, R. (2013). “Continuous Improvement” . http://riskymahira.blogspot.com/2013/06/continous-improvement-ci_1570.html diakses pada tanggal 25 Juni 2020
- Muhammad, H. H . (2017). Continuous Improvement. Tesis. Universitas Pasundan. <https://www.scribd.com/document/342275774/Continous-Improvement> diakses pada tanggal 25 Juni 2020
- Muslimin, R. M., Kojo, C., Dotulong, L. O. H., (2016). Analisis Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 2, Juni 2016, Hal. 187 – 198 . <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12564/12136> diakses pada tanggal 25 Juni 2020
- Riadi, M. (2019). “Produktivitas Kerja – Pengertian, Aspek dan Pengukuran” <https://www.kajianpustaka.com/2019/11/produktivitas-kerja-pengertian-aspek-pengukuran-dan-faktor-yang-mempengaruhi.html> diakses pada tanggal
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4, September 2018, Hal. 3783 – 3792. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21904/21605> dikases pada tanggal 26 Juni 2020
- Wijayanti, T. C., Setini, M., Darma, D. C., Purwadi, P., Alka, P. R. (2020). Connectivity Continuous Improvement Program and Employee Performance. *Econ Journals*, Vol. 10 Issue 1 2020. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2020-01-7.html> diakses pada tanggal 25 Juni 2020
- Wikipedia. (2019). “Sumber Daya Manusia” https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia diakses pada tanggal 18 Juni 2020