



## Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju

Ades Asike<sup>1</sup>, Wahyuddin AR<sup>2</sup>, Pandi Putra<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Dosen Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

### Abstract

*The aim of this research is: to determine the effect of work productivity on employee performance at PT. PLN (Persero) ULTG Parepare. The research method used is quantitative with data collection techniques using questionnaires and documentation. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression, Persial Test (t) and Coefficient of Determination to determine the hypothesis in this research. The results of the data analysis obtained by the researchers showed that in the Persial (t) test, it was explained that the work productivity variable had a tcount value of 4.552 > ttable 0.329, so it had a partial effect on employee performance. Meanwhile, the results of data processing obtained results with a relationship value (R) of 0.900 and a coefficient of determination (R Square) with a value of 0.810 or 81.0%, which shows that work productivity influences the performance of PT employees. PLN (Persero)Mamuju Regency.*

*Keywords: Work Productivity; Training; Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui Pengaruh produktivitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) ULTG Parepare. Metode penelitian yang digunakan Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan Koesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Liniaer Sederhana, Uji Persial (t) dan Koefisien Determinasi untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini. Hasil analisis data yang didapatkan peneliti dimana Dalam uji Persial (t) menjelaskan bahwa variabel Produktivitas kerja memiliki nilai thitung 4,552 > ttabel 0,329 maka berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil pengolahan data diperoleh hasil dengan nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,900 dan koefisien determinasi (R Square) dengan nilai sebesar 0,810 atau 81,0% yang menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Pelatihan; Kinerja Pegawai.

### Article info

Received (20/07/2024)

Revised (22/09/2024)

Accepted (06/11/2024)

Corresponding\_ [adesmilan@gmail.com](mailto:adesmilan@gmail.com)

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengelolaan SDM yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang staf dan pemimpin perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu staf untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Untuk menjadi tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun mendorong produktivitas bagi setiap karyawan yang ada.

Produktivitas kerja dalam perusahaan akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan serta dapat diukur melalui berapa banyak input yang didapat, bagaimana proses dilakukan, dan seberapa besar output yang dihasilkan. Efektivitas dan efisiensi kinerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain: adanya etos kerja, disiplin dalam bekerja, dan memiliki motivasi melakukan kerja sesuai dengan tanggung jawab.

PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyaluran tenaga listrik yang keberadaannya sangat penting dalam membangun sistem kelistrikan nusantara. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrument yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien.

Kinerja Pegawai begitu penting bagi setiap perusahaan begitu pula bagi PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju dalam meningkatkan Kualitas Listrik yang akan disalurkan. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan listrik, maka PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju perlu menjaga keandalan listriknya, tidak hanya pada produknya. Tapi pada tenaga kerja yang juga ikut andil dalam mengoperasikan tenaga listrik, lalu apa saja yang perlu diketahui dan dikuasai oleh para pegawai di PT. PLN (Persero). Selain itu keamanan serta kebersihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas listrik dan juga kenyamanan tenaga kerja, mulai dengan mengosongkan sekitar area berdirinya trafo dari jangkauan benda yang muda terbakar, serta selalu mengecek Kantor dan Gardu Induk apakah ada hewan yang menyusup atau bahkan membuat sarang di sekitaran lokasi.

Nyatanya Produktivitas seorang Pegawai atau Alih daya sangat berpengaruh bagi perusahaan Namun bagaimana Produktivitas kerja pegawai serta Alih daya di PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju? Apakah Produktivitas Kerja yang mereka terapkan sudah memenuhi indikator serta aspek pada Produktivitas Kerja? Dari uraian Masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dan mengambil judul tentang "Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju"

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan mempertahankan pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. (Hartati dan Putra, 2022) Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang membandingkan kualitas dan kuantitas karyawan dengan pekerjaan yang diselesaikan dalam satuan waktu, agar dapat menggunakan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien. Menurut Mathis dan Jackson dalam Mardhani (2018) produktivitas kerja merupakan indeks yang mengukur jumlah dan kualitas pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk bekerja. Menurut Edy Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

## Pelatihan

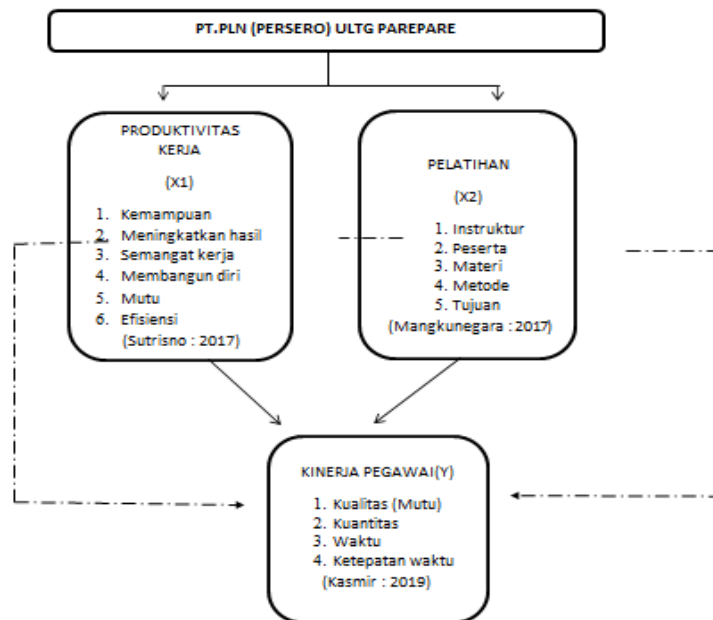
Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Afandi (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau training menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017) di antaranya : Instruktur, peserta, materi, metode, dan Tujuan

## Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai Prestasi Kerja, yakni hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nur 2021). Menurut Torang (2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: kualitas (mutu), kuantitas, waktu, dan ketepatan waktu.

## Kerangka Pikir

Berdasarkan teori teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian, teori teori ini dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah disusun sebagai bahan penelitian untuk diteliti. Pada penelitian ini terdapat dua variabel  $X_1$ (Produktivitas Kerja) (Pelatihan)  $X_2$  dan variabel Y (Kinerja Pegawai).



Gambar 1. Kerangka Pikir

## III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel terikat (dependen variabel) atau variabel yang tergantung dari variabel lainnya dan variabel bebas (independen variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja pegawai (Y). Dan Variabel bebasnya (independen variabel) yaitu Produktivitas kerja (X1), dan Pelatihan (X2). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Tempat penelitian ini dilakukan di Mamuju, Sulawesi Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua (2) bulan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan ialah pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 86 orang. Adapun teknik menentukan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 86 orang.

**IV. HASIL/TEMUAN**

Penelitian ini memiliki 86 orang dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut adalah penjelasan mengenai karakteristik responden diantaranya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin hasilnya dari total 86 orang pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 5 orang dengan presentase (13,9%) dan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dengan presentase (86,1%). Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia yang berusia 20-29 tahun yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase (52,8%), 30-39 tahun yaitu berjumlah 5 orang dengan presentase (13,9%), serta dilanjutkan dengan usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 11 orang dengan presentase (30,5%), usia >50 tahun yaitu berjumlah 1 orang dengan presentase (2,8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu yang telah menempuh pendidikan S1 yaitu berjumlah 8 orang dengan presentase (22,22%), pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase (52,78%), dan responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu 9 orang dengan presentase (25%).

**Uji Validitas**

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi *SPSS Statistics 22* dengan jumlah sampel 86 berdasarkan rumus  $df = n-2$ . Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Produktivitas Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,883	0,329	Valid
	X1.2	0,882	0,329	Valid
	X1.3	0,851	0,329	Valid
	X1.4	0,887	0,329	Valid
	X1.5	0,876	0,329	Valid
Pelatihan ( $X_2$ )	X2.1	0,568	0,329	Valid
	X2.2	0,780	0,329	Valid
	X2.3	0,874	0,329	Valid
	X2.4	0,839	0,329	Valid
	X2.5	0,874	0,329	Valid
Kinerja Pegawai ( $y$ )	Y1	0,768	0,329	Valid
	Y2	0,768	0,329	Valid
	Y3	0,768	0,329	Valid
	Y4	0,768	0,329	Valid
	Y5	0,768	0,329	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Pada tabel diatas membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Produktivitas Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.329 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas ini dari program *SPSS Statistics 22* untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0.922 > 0.60	Reliabel
Pelatihan	0.858 > 0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.851 > 0.60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Menurut tabel 2 di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Produktivitas Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian Produktivitas Kerja 0.922, variabel Pelatihan 0.858, dan variabel Kinerja Pegawai 0.851 hingga dapat dikatakan bahwa Produktivitas Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai semua pengukuran variabel dari kuesioner adalah Reliabel.

**Analisis Linear Berganda**

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk lebih memudahkan mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, penulis menggunakan SPSS (*Statistic for Product Service Solution*) versi 22 Mengenai perhitungan dalam analisis linier berganda di bawah ini :

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.951	1.830		-.520	.607
	Total	.519	.107	.505	4.831	.000
	total2	.497	.109	.475	4.552	.000

a. Dependent Variable: total3

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

**Uji t (Uji Parsial)**

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah Produktivitas Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari setiap variabel. Variabel dependen disebutkan berpengaruh, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0.05$ .

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.951	1.830		-.520	.607
	Total	.519	.107	.505	4.831	.000
	total2	.497	.109	.475	4.552	.000

a. Dependent Variable: total3

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

**Uji F (Simultan)**

Analisis SPSS 22 berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.468	2	4.234	55.358	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.212	83	.076		
	Total	11.680	85			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas kerja, pelatihan						

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Dari output diatas nilai signifikan pengaruh Produktivitas Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 55.358 > F_{tabel} 2.71$  hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Produktivitas Kerja ( $X_1$ ), dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 6.. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.799	1.718

a. Predictors: (Constant), total2, total  
 Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel diatas Hasil pengolahan data diperoleh hasil dengan nilai hubungan (R) 0,810 yaitu sebesar 0,900 dan koefisien determinasi (R Square) dengan nilai sebesar 0,810 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Produktivitas kerja) Terhadap Variabel terikat (Kinerja Pegawai) yakni sebesar 81,0%.

**V. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis pengujian, diketahui bahwa Produktivitas kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti Produktivitas kerja yang diterapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha yakni  $0,000 < 0,05$  yang artinya Prduktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dan dapat dilihat dari hasil thitung  $84,552 > t$  tabel 2,032. Adapun nilai uji Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas Kerja antara lain Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan Efisiensi. Jika ke Enam indikator di miliki oleh setiap pekerja maka pekerja dapat menyelesaikan segala tugas dibidang mereka masing masing.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Oleh Husnul Hatima (2022) dengan Judul “Analisis Produktivitas Kerja Pegawai PT.PLN Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Panakkukang” dimana menunjukan bahwa PT PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Panakkukang memperoleh total penilaian sebesar: Kemampuan 91,5%, Hasil yang dicapai 80,2%, Semangat Kerja 89%, Pengembangan Diri 88,2%, Mutu 88%, dan Efisiensi 87.2%. Nilai Tersebut menunjukkan bahwa Produktivitas Kejar Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil penelitian pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan Dalam uji Persial (t) menjelaskan bahwa variabel Produktivitas kerja memiliki nilai thitung  $4,552 > t$  tabel 0,329 maka berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan dalam uji Koefisien Determinasi sendiri dimana nilai (R Square) sebesar 0,810 atau 81,0% yang menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju.

Untuk pihak PT. PLN (Persero) Kabupaten Mamuju hendaknya mempertahankan serta meningkatkan Produktivitas yang dimiliki terkhususnya pada pekerjaan yang dihasilkan. harus lebih bisa saling memotivasi dan saling menjaga hubungan antar pekerja sehingga Pekerja bisa bekerja sama agar pasokan listrik terjamin dan pelanggan akan merasa puas Produk yang dihasilkan. Adapun untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel baru nantinya yang dapat dijadikan indikator untuk melakukan penelitian selanjutnya selain mengenai produktivitas kerja pegawai di PT.PLN (Persero) Kabupaten Mamuju.

**REFERENSI**

Asike, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2).

Hartati., & Pandi, P (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal Of Management*. 5(3).

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hatima, H. (2022). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Panakkukang, *Skripsi*. Ilmu Administrasi Negara. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik kerja dan Komunikasi tergadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventur. *Amsir Management Journal*, 2(1).

Sawaji, J., Suyuthi, N.F., Saleh, M., & Safar, I. (2023). The Role of Leadership Moderation in Explaining the Influence of Talent Management & Culture Organization on Employee Productivity of Pt. Sucofindo (Persero) Makassar Branch. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(11).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Torang., & Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Alfabet. Bandung.