



## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa

Yulina Wulandari<sup>1</sup>, Gatot Kusjono<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan

\*Corresponding author: yuliana97@gmail.com

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Diterima Mei 2024

Disetujui Juni 2024

Diterbitkan Juli 2024

**Keywords:**

Training, Motivation,  
Work Productivity

### ABSTRACT

*This research aims to find out whether training and motivation have an effect positive and significant on employee work productivity both partially and simultaneously. The research method used is quantitative method. The sample in this study was PT Alva Karya Perkasa Employees as many as 74 respondents and data collection took the form of observation, documentation, and questionnaires. Meanwhile, for data processing with the help of a computer using the SPSS 22 program. The research results show that training affects work productivity shown by Tcount 2.056 > Ttable 1.99394, motivation affects employee work productivity shown by Tcount 3.020 > Ttable 1.99394, training and motivation affect employee work productivity shown by Fcount 9.403 > Ftable 3.98 and the regression equation is shown  $Y = 19.613 + 0.295 X1 + 0.345 X2$ , with a coefficient of determination of 45.8% which means that there are 54.2% influenced by other variables that are not researched.*

**Kata Kunci:**

Pelatihan, Motivasi,  
Produktivitas Kerja

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 responden dan pengambilan data berupa observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan untuk pengolahan data melalui bantuan computer dengan menggunakan program SPSS 22,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh Thitung 2,056 > Ttabel 1,99394, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh Thitung 3,020 > Ttabel 1,99394, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh Fhitung 9,403 > Ftabel 3,98 dengan persamaan regresi ditunjukkan oleh  $Y = 19,613 + 0,295 X1 + 0,345 X2$ , dan Koefisien Determinasi sebesar 45,8% yang artinya bahwa terdapat 54,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan

dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Di dalam pengelolaannya agar berjalan dengan baik harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, motivasi yang dilakukan secara intens atau berkala serta memiliki manfaat jangka Panjang. Umumnya setiap perusahaan membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar karyawan baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam membantu mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Selain itu, pelatihan juga memberikan berbagai peluang kepada karyawan untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik begawai berbakat, serta memotivas dan mempertahankan karyawan yang ada pada saat ini (Sinambela: 2016:167).

Selain pelatihan, hal yang terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan pelayanan adalah adanya motivasi yang tinggi. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaanya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM (Widodo, 2015:186).

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pelatihan**

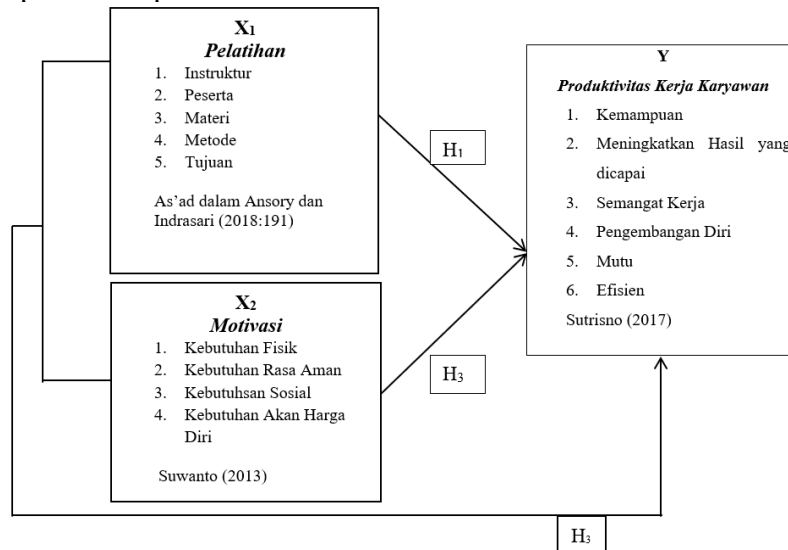
Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Demikian pula menurut Larasati (2018:110) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

## Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

## Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

## Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivias kerja karyawan PT Alva Karya Perkasa
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivias kerja karyawan PT Alva Karya Perkasa
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan motivasi terhadap produktivias kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini merupakan subjek yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang diambil dari sampel populasi yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini jumlah data sebanyak 74 orang karyawan PT. Alva Karya Perkasa. Memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan. Metode angket atau kuesioner dalam penelitian ini yang berupa priontout digunakan untuk mengambil data mengenai pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa. Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti untuk memperoleh data yang berupa pernyataan responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.613	3.034		4.816	.000
	Pelatihan	.295	.114	.217	2.056	.006
	Motivasi	.345	.149	.335	3.020	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 1 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,613 + (0,295) X1 + 0,345 X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $a = 14,613$  merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika  $X1$  dan  $X2$  dianggap nol maka nilai  $a$  (konstanta) negative.
2.  $B1 = 0,295$  yang memberikan arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meningkat yakni sebesar  $0,295$  satuan dengan asumsi  $X2$  tetap.
3.  $B2 = 0,345$  yang memberikan arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meningkat yakni sebesar  $0,345$  satuan dengan asumsi  $X1$  tetap.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.209	.287	1.954
a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan				
b. Dependent Variable: produktivitas kerja				

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai R = 0,458 atau 45,8 % yang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,05, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh varabel bebas secara bersama – sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R square (Adj. R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,287. Hal ini berarti seluruh varabel bebas yakni pelatihan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai kontribusi bersama – sama sebesar 28,7% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (T)**

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan df = n-k-1 atau df = 74-2-1 = 71 karyawan, dan tingkat signifikan (α) = 5% maka diperoleh Ttabel sebesar 1,99394.

**Tabel 3 Hasil Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.613	3.034		4.816	.000
	Pelatihan	.295	.114	.217	2.056	.006
	Motivasi	.345	.149	.335	3.020	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka diperoleh Uji T dari tiap variabel X sebagai berikut:

1. Variabel X1 (pelatihan) thitung = 2,056, dimana 2,056 > 1,99394 maka variabel pelatihan berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel X2 (motivasi) thitung = 3,020, dimana 3,020 > 1,99394 maka variabel motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data diatas, faktor pelatihan dan motivasi sama – sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja. Terlihat faktor motivasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana nilai thitung > ttabel = 3,020 > 1,99254.

**Uji Simultan (F)****Tabel 4 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.765	2	35.883	9.403	.000 <sup>b</sup>
	Residual	270.951	71	3.816		
	Total	342.716	73			
a. Dependent Variable: Motivasi, Pelatihan						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja						

Sumber : Hasil Output SPSS

Uji F secara simultan untuk menguji signifikan pengaruh faktor pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 22 maka diperoleh Sig. F  $0,000 < 0,05$  dengan Fhitung  $9.403 > Ftabel = 9.403 > 3,98$ . Pada derajat bebas  $1 = k-1 = 2-1 = 2$ , dan derajat bebas  $2 = n-k-1 = 74- 2-1 = 71$ . Dimana  $n =$  jumlah sampel, dan  $k =$  jumlah variabel bebas. Maka Ftabel sebesar 3,98. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut antara pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain hipotesis (H1) diterima dan hipotesis (H0) ditolak.

**Hasil Pembahasan****Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji persial (uji T) variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Thitung sebesar 2,056 dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 1,99394 maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai Thitung  $2,056 >$  nilai Ttabel 1,99394. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Susanto (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabay” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan juga dengan penelitian lainnya yaitu “Andi Pettarani Herman Sjahruddin, Abd Mansyur Mus (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja,

**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji persial (Uji T) variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Thitung sebesar 3,020 dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 1,99394, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai Thitung  $3,020 >$  nilai Ttabel 1,99394. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Iyos Rosidah, Ali Zaenal Abidin (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat.” Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta dan didukung oleh penelitian lainya yaitu Juliana, Theresia Jessica, Tiffany, Meilivia, Emmanuel Fernando, Ulung Pratama (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Swiis-Bel Hotel Mangga Besar” Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu motivasi kerja Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Iyos Rosidah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa jika pelatihan rutin dilaksanakan dan dibarengi dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang optimal. Selain itu hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Juliana, dkk (2019) yang menyatakan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh dari variabel pelatihan terhadap motivasi menunjukkan bahwa pelatihan secara positif berpengaruh terhadap motivasi pada PT Alva Karya Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Rt. Watie Rachmawati (2019) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Bank BJB KC Suci Bandung” Hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berada Dalam tingkat.Hubungan yang kuat, berarti bahwa pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja. Sedangkan koefisien ofdetermination maknanya bahwa pelatihan dan motivasi telah berkontribusi pada kinerja karyawan dan di dukung juga dengan penelitian yang lain sebelumnya yaitu Zidda Ilaya Mua’rrifa, Rustono dan Sri Wahyuni. (2019) “Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Tanjung Emas Semarang” Hasil Penelitian Variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji persial (uji T) variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Thitung sebesar 2,056 dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 1,99394 maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena nilai Thitung 2,056 > nilai Ttabel 1,99394. Berdasarkan hasil uji persial (Uji T) variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Thitung sebesar 3,020 dibandingkan dengan nilai Ttabel yaitu sebesar 1,99394, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai Thitung 3,020 > nilai Ttabel 1,99394. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini di tunjukan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 9.403 > 3,98$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 71,3 % dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE. Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish (CV Budi Utama).
- Andi Pettarani Herman Sjahrudin, Abd Mansyur Mus (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.7 No.3 Hal-66-81.
- Bagas Dwi Prasetyo Putera (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Alextra Tat Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.8 No.10, Hal.1-15
- Eko Widodo,Suparno.2015."Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Haris Nurdiansyah, & Robbi Saepul Rahman. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hilman, Firmansyah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Penerbit Ombak. Yogyakarta.
- Iyos Rosidah, Ali Zaenal Abidin (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat*. Jurnal Ilmiah MahasiswaVo.1, No.2 Hal.126-135.
- Juliana, Theresia Jessica, Tiffany, Meilivia, Emmanuel Fernando, Ulung Pratama (2019) *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Swiis-Bel Hotel Mangga Besar*. Jurnal Pariwisata dan Budaya Vol.11, No.2 Hal.2655-5433.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Susanto (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabay*. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1, No.3 Hal.1-9.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta cv.
- Naim, Muh. Rezky dan Asma.2019.*Pengantar Manajemen*. Pasuruan: Cv Penerbit Qiara Media.



- Nurnaningsih Jurnal Mirai Manajemen (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Tbk Cabang Makassar*. Vo.5 No.2 Hal.304-319
- Rt. Watie Rachmawati (2019). *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Bank BJB KC Suci Bandung*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol.9 No.1 Hal.1-5
- Sari.(2016). *Pengaruh Motivasi Dan Tindakan Tidak Aman Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Dalam Masa Giling Shift 3 Pg X Kediri*. Jurnal wiyata volume 3 No. 1 Tahun 2016.
- Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Dodi Ilham, Hadi Wijoyo (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lion Menteri Airlines Bandara International Soekarno Hatta Cengkareng*. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis Vol.X1, No.2a, Hal.91-100.
- Silitonga, P. E. (2021). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pemebrian Insentif Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Tenaga Medis*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Vol.12,No.02 Hal.104 -118.
- Suwandi, Anggalia Wibasuri, Betty Magdalena (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pemebrian Insentif Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Tenaga Medis*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Vol.12,No.02 Hal.104 -118.
- Widodo. (2018). *Manajemen pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zidda Ilaya Mua'rrifa,Rustono dan Sri Wahyuni. (2019). *Pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*. Jurnal Manajemen Vo.4, No.6 Hal.125-136.