

Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja

Amir Amrullah Fatah

Universitas Prof Dr Moestopo Beragama, Indonesia
amirullahust@gmail.com

Submitted: 27th Feb 2024 | **Edited:** 19th April 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Fatah, A. A. (2024). Optimasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 10-18.

ABSTRACT

Employee productivity is a crucial factor in organizational success. Factors such as training, discipline, and work motivation have been recognized as having a significant impact on individual productivity in the workplace. However, a deeper understanding of how these factors can be optimized to achieve higher productivity remains a relevant research focus. This research aims to investigate the influence of training, discipline and work motivation on employee productivity and to identify optimal strategies for integrating these three factors to improve individual performance. The research was conducted through employee surveys from various industrial backgrounds. Data collection was carried out through a questionnaire that included questions about the level of training received, the level of discipline maintained, perceived work motivation, and the level of productivity generated. Data were analyzed using descriptive statistical methods and regression to evaluate the relationship between these variables. The research results show that proper training, consistent discipline, and high work motivation have a significant positive impact on employee productivity. Strategic integration of these three factors results in better performance and employees who contribute more to organizational goals.

Keywords: Productivity, Training, Discipline, Work Motivation, Employees, Optimization

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas tidak hanya mencakup efisiensi dalam melakukan tugas, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dan daya saing sebuah perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kemampuan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan menjadi sangat penting. Hal ini karena produktivitas tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional perusahaan tetapi juga berdampak langsung pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Pelatihan karyawan menjadi salah satu aspek kunci dalam meningkatkan produktivitas. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru, pengetahuan yang diperlukan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Putri & Astuti, 2022). Disiplin merupakan landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Dengan menjaga tingkat disiplin yang tinggi, perusahaan dapat mengurangi tingkat kelalaian, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan meminimalkan gangguan yang dapat menghambat produktivitas (Norawati, et, al., 2021). Disiplin juga menciptakan budaya kerja yang profesional dan tanggung jawab.

Motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang sangat relevan dalam produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan proaktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Jufrizen, 2021). Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, lebih proaktif dalam mencari solusi, dan memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap tantangan. Motivasi yang baik juga dapat meningkatkan kolaborasi tim dan inovasi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan (Mulyadi & Pancasasti, 2022).

Ketiga faktor tersebut, yakni pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja, saling terkait dan saling memengaruhi dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Integrasi yang baik antara ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun budaya kerja yang berorientasi pada kinerja tinggi. Melalui penggabungan strategis pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan produktivitas yang berkelanjutan. Penelitian-penelitian terbaru telah menunjukkan bahwa integrasi yang baik dari ketiga faktor ini dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam kinerja seorang individu di tempat kerja. Ini mencakup seberapa efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan seberapa baik hasil kerjanya sesuai dengan standar

yang ditetapkan (Katarina & Kusumayadi, 2021). Produktivitas karyawan bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, tetapi juga tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan dan seberapa besar dampaknya terhadap tujuan organisasi. Aspek produktivitas karyawan mencakup berbagai hal, seperti tingkat kehadiran, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Karyawan yang produktif cenderung memiliki kinerja yang konsisten dan berkualitas, serta mampu menghasilkan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, belajar hal-hal baru, dan meningkatkan diri secara terus-menerus (Mutiasari, et, al., 2021). Dalam organisasi, produktivitas karyawan sangat penting karena berdampak langsung pada kinerja dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang produktif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga membantu meningkatkan daya saing perusahaan dalam pasar yang kompetitif.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman seseorang terhadap suatu bidang atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup berbagai kegiatan pembelajaran, seperti pelatihan formal di kelas, pelatihan praktis di lapangan, seminar, workshop, dan program pengembangan diri lainnya (Jumani & Rianto, 2023). Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas mereka di lingkungan kerja. Pelatihan dapat berfokus pada berbagai bidang, mulai dari keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak khusus, hingga keterampilan manajerial seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu.

Dengan adanya pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keahlian mereka, mengembangkan potensi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam dunia kerja yang dinamis. Pelatihan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mengurangi tingkat kesalahan, memperbaiki kualitas hasil kerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, pelatihan juga menjadi sarana penting dalam mengembangkan budaya belajar yang berkelanjutan di perusahaan, di mana karyawan merasa didukung untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Kamaludin, 2022).

Disiplin

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, kehadiran yang teratur, ketaatan terhadap kebijakan perusahaan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas dengan konsisten dan efektif (Sari, et, al., 2022). Disiplin juga melibatkan tanggung jawab pribadi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin di tempat kerja penting karena berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan dan organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih terorganisir, fokus, dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini mengurangi tingkat kesalahan, memperbaiki efisiensi operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif (Irwan & Latief, 2023). Penting untuk dipahami bahwa disiplin bukan hanya tentang mengikuti aturan secara mekanis, tetapi juga tentang memahami pentingnya kepatuhan terhadap standar-standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, disiplin juga mencakup aspek-aspek seperti integritas, profesionalisme, dan etika kerja yang tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Ini melibatkan faktor-faktor psikologis, emosional, dan sosial yang mempengaruhi tingkat keterlibatan, kepuasan, dan kinerja karyawan (Fayruz, et, al., 2023). Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan individu, ambisi untuk mencapai target, pengakuan atas prestasi, dan dukungan dari atasan atau rekan kerja. Pentingnya motivasi kerja terletak pada dampaknya terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi juga berdampak positif pada tingkat kehadiran, kualitas kerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan memahami berbagai faktor motivasi yang berbeda, manajemen dapat mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang dapat membangkitkan motivasi karyawan secara efektif, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, menyediakan

peluang pengembangan karier, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif (Rahmawati, et, al., 2021).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan analisis kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan, pengukuran, dan analisis data dalam bentuk angka atau statistik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengisian angket/kuesioner oleh karyawan yang bekerja di Bank DKI Klaster Permata Hijau. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mencapai 230 individu. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling, penelitian ini melibatkan 120 karyawan sebagai sampel yang mewakili populasi tersebut.

Teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup beberapa metode statistik dan pengujian hipotesis. Dalam analisis data, metode regresi linier digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (seperti pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (seperti produktivitas karyawan). Dilakukan pula uji koefisien untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serta uji determinasi untuk mengevaluasi seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji keberadaan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis secara parsial, di mana nilai t_{hitung} yang diperoleh (5,935) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,656) pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima sementara hipotesis nol (H_{o1}) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di Bank DKI Klaster Permata Hijau. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,417 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memberikan kontribusi sebesar 41,7% terhadap Produktivitas

Kerja. Artinya, hampir separuh dari variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja yang diterima oleh karyawan. Sisanya, sebesar 58,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat dan relevan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Namun, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain juga berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Ini dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial, di mana nilai t_{hitung} yang diperoleh (7,287) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,656) pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima sementara hipotesis nol (H_{o2}) ditolak. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,602 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa lebih dari separuh dari variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin yang dipertahankan oleh karyawan. Sisanya, sebesar 39,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menjaga disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur, fokus, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung kinerja yang optimal. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain juga turut berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis secara parsial, di mana nilai t_{hitung} yang diperoleh (9,766) jauh lebih besar dari nilai t_{tabel}

(1,656) pada tingkat signifikansi 0,05. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima sementara hipotesis nol (H_{o3}) ditolak. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 71,1% terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa lebih dari tujuh persepuluh dari variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Sisanya, sebesar 28,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, lebih proaktif dalam mencari solusi, dan memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap tantangan. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan kinerja secara keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain juga berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan perlu mengadopsi strategi yang holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis secara simultan, di mana nilai Fhitung yang diperoleh (49,735) jauh lebih besar dari nilai Ftabel (2,67) pada tingkat signifikansi 0,05. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima sementara hipotesis nol (H_{o4}) ditolak. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap Produktivitas Kerja. Ini berarti bahwa hampir dua per tiga dari variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga faktor tersebut. Sisanya, sebesar 36,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini menggambarkan pentingnya mengintegrasikan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan

memberikan pelatihan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, dan mendorong motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, motivasi, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Meskipun demikian, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, serta mengembangkan strategi yang holistik dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Bank DKI Klaster Permata Hijau. Hasil uji hipotesis secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti, yaitu Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi dalam produktivitas kerja, dengan nilai Adjusted R Square mencapai 63,4%.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan melalui program pelatihan yang efektif, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan upaya untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya secara keseluruhan. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja, sehingga diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535-540.

- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan Produktifitas Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148-155.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50.
- Kamaludin, M. H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UD. MIXMEX LAMONGAN. *JEKMA*, 3(1).
- Katarina, K., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Mutiasari, M., Rahmawati, H. U., & Suseno, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 98-113.
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakinerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *Menara Ilmu*, 15(1), 148-158.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Hyup Sung Indonesia. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 317-328.
- Sari, N. M. O., Santoso, R. T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 17(1).