ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 8, Nomor 2, Maret – April 2025
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI: https://doi.org/10.31539/alignment.v8i2.14357

PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI *SECTION STAMPING* PT. XYZ DI KARAWANG

Rheina Dhea Fitriani[1], Mochamad Vrans Romi[2]
Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi[1,2]
rheinadhea21p_227@mn.unjani.ac.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada departemen produksi section stamping PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan landasan filsafat positivisme, melibatkan 35 responden karyawan dan 1 manajer sebagai atasan langsung. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala semantic differential, dan data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji asumsi klasik. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa pelatihan tergolong cukup efektif, dengan sub-variabel kualifikasi pelatih memperoleh skor tertinggi, sementara metode pelatihan terendah. Motivasi kerja tergolong rendah, dengan tanggung jawab sebagai sub-variabel tertinggi dan pengakuan sebagai yang terendah. Produktivitas kerja berada pada kategori cukup, berdasarkan penilaian atasan langsung. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Simpulan dari kegiatan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pelatihan dan motivasi kerja secara strategis dapat menjadi kunci peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan kerja industri.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and work motivation on employee work productivity in the stamping section production department of PT. XYZ. The research method used is a quantitative approach based on the philosophy of positivism, involving 35 employee respondents and 1 manager as a direct superior. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a semantic differential scale, and the data was analyzed with the help of the SPSS version 27 program through validity, reliability, multiple linear regression, and classical assumption tests. The results of the community service show that training is quite effective, with the trainer qualification sub-variable getting the highest score, while the training method is the lowest. Work motivation is relatively low, with responsibility as the highest sub-variable and recognition as the lowest. Work productivity is in the sufficient category, based on the assessment of the direct superior. Partially, training has a significant positive effect on work productivity, while work motivation does not have a significant effect. However, simultaneously, training and work motivation together affect work productivity. The conclusion of this activity shows that increasing the effectiveness of training and work motivation strategically can be the key to increasing employee productivity in the industrial work environment.

Keywords: *Training, Work Motivation, Productivity*

PENDAHULUAN

Era bonus demografi tengah terjadi di Indonesia, ketika sebagian besar penduduk dikategorikan dalam kelompok usia produktif yakni usia 15-64 tahun. Namun, bonus demografi pada dasarnya hanya berupa angka statistik. Agar manfaatnya dapat dirasakan secara nyata, diperlukan langkah-langkah yang terarah dan strategis. Pemanfaatan bonus

demografi bergantung pada tiga aspek utama: kenaikan tingkat produktivitas tenaga kerja, pengembangan kualitas sumber daya khususnya manusia, dan penciptaan lapangan kerja. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan pendapatan pekerja, yang kemudian mendorong pertumbuhan konsumsi dan investasi.

Peningkatan produktivitas individu juga berkontribusi pada kenaikan produktivitas total, memberikan dampak positif yang signifikan bagi perekonomian. Untuk memahami produktivitas dalam konteks kinerja kelompok Asia yang beragam, salah satu indikator yang dapat digunakan adalah PDB per kapita (Hanri et al., 2024). Menurut *Asian Productivity Organization* (APO), sebagian besar negara Asia, termasuk Indonesia, menghadapi kesenjangan PDB per kapita yang signifikan dibandingkan negara-negara Eropa. Faktor utama penyebab kesenjangan ini adalah produktivitas tenaga kerja yang relatif lebih rendah. Dengan demikian, perusahaan hendaknya memberikan perhatian penuh kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka melalui pengembangan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Upaya ini membutuhkan program pelatihan dan pendidikan yang terarah agar tujuan peningkatan produktivitas dapat tercapai (Wahyuningsih, 2019).

Produktivitas adalah salah satu indikator utama untuk mencapai perekonomian yang unggul. Hal tersebut selaras dengan satu tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*), yaitu "Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua" Tujuan ini menekankan pentingnya peningkatan produktivitas ekonomi melalui diversifikasi, kemajuan, dan inovasi teknologi. Fokusnya adalah pada sektor-sektor yang memberikan nilai tambah tinggi serta mendukung kegiatan padat karya untuk menciptakan dampak ekonomi yang lebih luas. Di Indonesia, industri manufaktur memegang peranan penting dalam perekonomian, terutama dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi dan menciptakan banyak pekerjaan. (Badan Pusat Statisik, 2022). Sektor industri berperan krusial dalam pembangunan ekonomi karena mampu mendorong pertumbuhan ekonomi secara signifikan. Selain itu, sektor ini juga berfungsi sebagai faktor produktif yang mendukung optimalisasi Pembangunan (Arzia, 2019).

PT. XYZ merupakan perusahaan manufaktur pembuatan suku cadang otomotif yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat. Berdasarkan arsip data PT. XYZ, didapat data dan informasi mengenai target produksi barang rusak/cacat pekerja tahun 2023 – 2024 per bulan September 2024. Untuk lebih jelas dilihat dari tabel di bawah.

Tabel 1.
Data Barang Rusak/Cacat Departemen Produksi *Section Stamping* PT. XYZ

Line Stamping			
Target Barang Rusak/Cacat 2023	0,0040%	Target Barang Rusak/Cacat 2024	0,0035%
Barang Rusak/Cacat Aktual Tahun 2023	0,0070%	Barang Rusak/Cacat Aktual Tahun 2024	0.0040%

Sumber. Arsip Data PT. XYZ Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1, pada tahun 2023 target barang rusak/cacat sebesar 0,0040%, namun pada data aktualnya kerugian mencapai 0,0070%. Selain itu pada tahun 2024 per bulan September, data barang rusak/cacat juga masih diatas target. Data aktual barang rusak/cacat sebesar 0,0040%, 0,0005% diatas target sebesar 0,0035%. Hal tersebut mengindikasikan adanya pelaksanaan kegiatan yang dinilai kurang tepat di departemen produksi *section*

stamping PT. XYZ, sehingga menyebabkan tingginya angka barang rusak/cacat yang melebihi target. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan interdisipliner dalam rangka menetapkan tujuan yang efektif dalam membuat rencana dan implementasi cara agar dapat memakai secara efisien sumber-sumber dengan tetap menjaga kualitas tetap tinggi (Sinungan, 1997). Produktivitas kerja dapat dimaknai sebagai konsep yang menerangkan bahwa terdapat hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang diperlukan dalam menciptakan produk seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011). Pengertian produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu 1) efektivitas dan 2) efisiensi. Dimensi efektivitas berhubungan dengan bagaimana capaian kerja yang optimal atau dapat juga diartikan sebagai pencapaian atas sasaran yang dikaitkan dengan kualitas, jumlah, dan waktu. Sementara itu, dimensi efisiensi berhubungan dengan usaha untuk melakukan perbandingan *input* dan realisasi pemakaian atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan (Sedarmayanti, 2017).

Sub variabel dari produktivitas kerja antara lain: (1) kemampuan, (2) semangat kerja, (3) pengembangan diri, (4) mutu, dan (5) efisiensi (Sutrisno, 2011). Salah satu indikator untuk menaikan tingkat produktivitas kerja yaitu dengan diadakannya pelatihan. Menurut Marwansyah, (2019:156), Pengembangan sumber daya manusia mempunyai tujuan utama yakni untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Melalui pelatihan, keterampilan dan motivasi dapat ditingkatkan, yang kemudian mendorong produktivitas lebih baik dan mendukung pertumbuhan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan arsip data PT. XYZ, didapat informasi mengenai jadwal pelatihan yang telah diselenggarakan pada departemen produksi *section stamping.*

Tabel 2.
Jadwal Pelatihan Departemen Produksi Section Stamping PT. XYZ
Tahun 2022 dan 2023

Materi Pelatihan	Perencanaan	
	Hari/ Tanggal	**Peserta**
1) Identifikasi & persiapan material 2) Mengisi check sheet mesin 3) Menjalankan mesin (SOP)	Rabu/ 15 Maret & 22 Maret 2022	*All Member Stamping Group* 1 & 2
4) Identifikasi & persiapan material 5) Mengisi check sheet mesin 6) Pengenalan SOP 7) Visual & Jig/Checking Fixture Inspection	Selasa/ 09 Mei 2023 dan 16 Mei 2023	*All Member Stamping Group* 1 & 2

Sumber. Arsip Data PT. XYZ Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 2, perusahaan telah melaksanakan pelatihan kepada karyawan *section stamping,* Namun, angka barang rusak dan cacat masih melebihi target tahunan yang telah ditetapkan. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan dengan materi yang lengkap dan mencakup aspek penting dalam operasional, angka kerusakan dan cacat produk pada tahun 2023 masih berada di atas ambang batas yang diharapkan. Pelatihan merupakan upaya untuk membekali karyawan baru maupun yang sedang bekerja dengan keterampilan yang dibutuhan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat berjalan efektif (Dessler, 2020). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses belajar yang dilakukan dalam kurun waku singkat dengan memakai prosedur sistematis yang terorganisir. Dalam konteks ini, pegawai non-manajerial

mendapatkan pengetahuan dan juga keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2013:44). Pelatihan (*training*) adalah proses belajar yang bertujuan untuk memberikan keahlian, aturan, konsep, atau membentuk sikap yang dapat meningkatkan performa kerja tenaga kerja (Masram & Mu'ah, 2017:31).

Komponen-komponen dari pelatihan menurut Mangkunegara, (2013:44) yaitu: (1) tujuan dan target pelatihan dan pengembangan hendaknya dilakukan secara jelas dan terukur, (2) pelatih hendaknya mempunyai kualifikasi sesuai kebutuhan, (3) materi pelatihan dan pengembangan hendaknya sesuai dengan capaian tujuan yang dikehendaki, (4) metode pelatihan dan pengembangan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan peserta, (5) syarat yang ditetapkan hendaknya dipenuhi oleh peserta pelatihan (*trainee*).

Salah satu dari sekian faktor yang dapat memberikan pengaruh pada tingkat produktivitas ialah motivasi. Baiknya kinerja dari karyawan berasal dari komponen yang mampu memacu seorang pekerja agar mengandalkan semua kemampuannya dan bekerja secara efisien agar dapat mencapai tujuan (Sukmana & Romi, 2024). Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih bersemangat (Nurhidayanti & Prabowo, 2024). Berdasarkan tabel 2, didapat informasi bahwa pada tahun 2023 sampai tahun 2024 per bulan September terdapat beberapa karyawan mangkir seperti yang ditunjukan pada tabel di bawah.

Tabel 3.
Rekap Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Karyawan Divisi Produksi Section Stamping Tahun 2023 dan 2024

Bulan	Ketidak Hadiran Karyawan Tanpa Keterangan		Jumlah Pegawai
	Tahun 2023	Tahun 2024	
	KALI		
Januari	2	1	3
Februari	-	-	-
Maret	-	1	1
April	3	-	3
Mei	-	-	-
Juni	1	2	3
Juli	-	1	1
Agustus	-	3	3
September	-	1	1
Oktober	-	-	-
November	-	-	-
Desember	2	-	2
TOTAL	8	9	17

Sumber. Arsip Data PT. XYZ Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 tersebut, menunjukkan bahwa adanya kenaikkan ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan atau mangkir. Dapat diartikan beberapa pegawai cenderung tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan motivasi yang rendah dari pegawai. Hal sebaliknya dapat terjadi jika pegawai termotivasi tentu akan bekerja dengan lebih semangat.

Motivasi dapat dimaknai sebagai suatu keadaan yang dapat mendorong seorang pekerja untuk bertindak demi mencapai tujuan dari motif yang ia miliki (Mangkunegara, 2013:93). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan penggerak yang mendorong aktivitas seorang individu kepada tujuan tertentu dengan mengandalkan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Untuk dapat belajar diperlukan adanya motivasi dan kemampuan. Oleh karenanya, desain program pelatihan hendaknya dapat mengakomodasikan kedua hal tersebut

(Nadeak, 2019). Motivasi membahas terkait cara seseorang agar dapat memacu semangat kerjanya sehingga ia mempunyai keinginan untuk bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya agar dapat mencapai tujuan dari organisasi (Parashakti & Noviyanti, 2021). Sub variabel motivasi menurut Herzberg dalam Dessler, (2020) adalah: (1) peluang mencetak prestasi (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) pekerjaan yang menantang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2019), (Sarwani et al., 2020), (Eksan & Dharmawan, 2020), (Rahmawati, 2021) (Ismoyo et al., 2022) (Rahmayanti & Maisara, 2023), yang memperlihatkan hasil bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif yang menggunakan landasan filsafat positivisme dan dipakai meneliti suatu populasi atau sampel. Dengan metode ini data dikumpulkan memakai instrumen penelitian untuk memperoleh data yang memiliki sifat statistik atau kuantitatif. Data selanjutnya dianalisis agar dapat melakukan uji terhadap hipotesis yang sebelumnya ditetapkan (Sugiyono, 2019:16). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi *section stamping* PT. XYZ dengan masa kerja 2 tahun atau lebih. Dalam penelitian ini, responden yang sesuai dengan karakteristik tersebut berjumlah 36 orang. Maka responden pada penelitian ini yang akan memberikan tanggapan untuk variabel X_1 & X_2 berjumlah 35 orang responden yaitu karyawan departemen produksi *section stamping* PT. XYZ dan variabel Y berjumlah 1 orang responden yaitu manajer sebagai atasan langsung. Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran data *semantic differential* dengan data interval. Skala *semantic differential* dipakai guna melakukan pengukuran atas sikap yang disajikan dalam susunan satu garis kontinum dengan jawaban "sangat positif" berada pada bagian kanan garis, dan jawaban yang "sangat negatif" ada pada bagian kiri garis. Teknik pengujian alat ukur memakai uji validitas dan reliabilitas. Data primer didapatkan melalui teknik pengumpulan data kuesioner selanjutnya diuji menggunakan program SPSS 27 (*Statistical for Product and Service Solution*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0,770	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,761	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,851	0,60	Reliabel

Tabel 4 di atas menyajikan hasil pengujian reliabilitas yang menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas

Persamaan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(*Constant*)		
Pelatihan	.926	1.080
Motivasi Kerja	.926	1.080

Berdasarkan tabel 5, hasil uji multikolinearitas menunjukan nilai *tolerance* 0,926 > 0,05 dan nilai VIF 1,080 < 10 yang artinya data tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(*Constant*)	.181
Pelatihan	.468
Motivasi Kerja	.350

Berdasarkan tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X_1 0,468 > 0,05 dan variabel X_2 0,350 > 0,05. Artinya data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Deskriptif

Variabel	Persentase Skor
Pelatihan	2,94
Motivasi Kerja	2,41
Produktivitas Kerja	2,90

Hasil analisis deskriptif kuantitatif pada setiap sub-variabel pelatihan di PT. XYZ menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan memperoleh rata-rata total skor sebesar 2,94 dan masuk dalam kategori cukup. Oleh karena hasil tersebut maka pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di perusahaan ini dianggap cukup efektif oleh karyawan departemen produksi *section stamping* PT. XYZ. Berdasarkan perhitungan rata-rata total skor variabel motivasi kerja di PT. XYZ dikategorikan rendah karena diperoleh hasil rata-rata sebesar 2,41. Dengan demikian, motivasi kerja yang diberikan oleh PT. XYZ kepada karyawan departemen produksi, khususnya pada *section stamping*, masih tergolong rendah. Selanjutnya, untuk variabel produktivitas kerja pada PT. XYZ memiliki skor rata-rata sebesar 2,90. Hasil analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa dari ketiga variabel, yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, variabel dengan skor rata-rata tertinggi adalah pelatihan, dengan total rata-rata sebesar 2,94. Sementara itu, variabel dengan skor rata-rata terendah adalah motivasi kerja, dengan total rata-rata sebesar 2,41.

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficient*
	B
Constant	9,354
Pelatihan	0,563
Motivasi Kerja	0,283

Tabel 8 di atas menyajikan hasil uji regresi linear berganda yang selanjutnya diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 9{,}354+0{,}563\ X_1+0{,}283\ X_2 + e$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_1) berarah positif dengan nilai sebesar 0,563. Artinya jika terjadi kenaikan satu satuan pelatihan maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,563.
2) Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_2) berarah positif tidak signifikan dengan nilai sebesar 0,283. Artinya jika terjadi kenaikan satu satuan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,283.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.
X1	2,987	1.692	0.005	0.05
X2	1,318	1.692	0.197	0.05

Hasil analisis uji parsial pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai $_{thitung}$ (2,987) > t_{tabel} (1,692). Pengaruh variabel pelatihan dinyatakan signifikan dengan nilai 0,005 < 0,05. Sehingga, Ha diterima dan H_0 ditolak, yang berarti pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi *section stamping* PT. XYZ. Sementara itu, nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 1,318 < t_{tabel} 1,692 dengan nilai signifikansi 0,197 > 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi *section stamping* PT. XYZ.

Tabel 10.
Hasil Uji SImultan

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.
Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	6,913	3,28	0,003	0,05

Berdasarkan tabel 10, hasil dari uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar 6,913 > F_{tabel} 3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya pelatihan dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi *section stamping* PT. XYZ.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,549	,302	,258	5,94379

Dari tabel 10 di atas, pengaruh secara simultan dari variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258. Artinya variabel pelatihan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 25,8%, yang termasuk dalam kategori pengaruh yang cukup berarti. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak ikut diteliti memberikan pengaruh sebesar 74,2% dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa pelatihan karyawan tergolong cukup efektif, dengan sub-variabel kualifikasi pelatih memperoleh skor tertinggi, sedangkan metode pelatihan memperoleh skor terendah. Sementara itu, motivasi kerja karyawan tergolong rendah, dengan tanggung jawab sebagai sub-variabel tertinggi dan pengakuan sebagai yang terendah. Produktivitas kerja karyawan, berdasarkan persepsi atasan langsung, termasuk dalam kategori cukup, dengan sub-variabel kemampuan memiliki skor tertinggi dan efisiensi yang terendah. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh. Namun, secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi section stamping PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

(BPS), B. P. S. (2022). *Badan Pusat Statistik Indonesia (Statistik Industri Manufaktur Indonesia)*.

Arzia, F. S. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produksi Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 374.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management, 8th edition. In *Personnel Review* (Vol. 31, Issue 3). https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3

Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *21*(2), 8–20. https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431

Hanri, M., Sholihah, N. K., & Satyagraha, I. P. B. (2024). Pemanfaatan Bonus Demografi dalam MeningkatkanKetahanan Sosial. *Labor Market Brief*, *5*(2).

Ismoyo, R., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). Analysis of Job Training, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance At Class Ii a Corporate Institutions, Batam City. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, *1*(5), 229–238. https://doi.org/10.54443/ijset.v1i5.25

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.

Nadeak, B. (2019). Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. In *BUKU MATERI Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Disusun*.

Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(3), 5841–5849. https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8880

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. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Rahmawati, I. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia*. *15*(2), 6.

Rahmayanti, N., & Maisara, P. (2023). The Effect of Work Training, Work Environment and Work Motivation on the Work Productivity of PT. XYZ. *Jurnal Sean Institute*, *2*(01), 1–9.

Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, *11*(2a), 91–100. https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.24

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*.

Sinungan, M. (1997). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta.

Sukmana, F. T., & Romi, M. V. (2024). Optimalisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka Melalui Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *9*(1), 334. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1613

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, *60*(April), 91–96.