

Pengaruh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari

Vanness¹, David Humala Sitorus²

Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari, dengan fokus pada pengaruh proses disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan instrumen penelitian yang telah dikembangkan, dan analisis data. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bintang Lestari beroperasi di Tunas 2, Batam Centre Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan disiplin, pelatihan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bintang Lestari. Oleh karena itu, optimalisasi variabel-variabel tersebut dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi tersebut.

Kata Kunci : Disiplin, Pelatihan, Motivasi Kerja, produktivitas kerja

Abstract

This research explores and investigates the factors influencing employee work productivity at PT Bintang Lestari, focusing on the influence of discipline processes, training, and work motivation. The research method used is quantitative methods using research instruments that have been developed and data analysis. This research was conducted at PT. Bintang Lestari operates at Tunas 2, Batam Center, Batam City, Riau Islands. In this research, researchers applied a sampling technique using a non-probability sampling method. The results of this research show that discipline, training, and work motivation have a positive and significant influence on employee work productivity at PT Bintang Lestari. Therefore, optimizing these variables is an effective strategy for improving employee performance and productivity.

Keywords: Discipline, Training, Work Motivation, work productivity.

Copyright (c) 2023 Vanness

✉ Corresponding author :

Email Address : vannessada33@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, dan beberapa faktor negatif yang dapat memengaruhi produktivitas termasuk situasi politik, keterbatasan peralatan, perlengkapan yang sudah usang, kurangnya pengalaman karyawan, dan manajemen perusahaan yang kurang baik. (Gd Krisna Pramana Putra & Wayan Suana, 2018). Kualitas disiplin kerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jadwal, ketepatan waktu, ketelitian, integritas, tanggung

jawab, dan sikap profesional dalam menjalankan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dengan menghormati tenggat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, menghindari kelalaian, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan.

PT Bintang Lestari merupakan salah satu perusahaan di bidang manufaktur, serta distribusi berbagai produk konsumsi. Awal berdirinya, dimulai dengan produk sabun namun juga memiliki keinginan dalam menemukan solusi untuk kotoran yang tidak bisa dihilangkan dengan sabun saja. Hal ini membuat PT Bintang Lestari berfokus pada penelitian yang mencakup bahan-bahan baku. PT Bintang Lestari mulai berkomitmen untuk selalu berinovasi sepenuh hati dengan teknologi yang terus dikembangkan, serta disesuaikan dengan kebutuhan konsumen melalui layanan dan produk unggulannya yaitu Attack, Bioré, Laurier, Merries, Men's Biore, Magiclean, Megrhythm dan Relief, untuk kepuasan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia.

Disiplin memegang peran krusial dalam konteks perusahaan, di mana kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur mencerminkan penilaian positif terhadap perusahaan tersebut. Pada PT Bintang Lestari, kehadiran karyawan yang sering terlambat atau bahkan tidak hadir dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang lain mungkin perlu membantu menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang tidak hadir, atau dalam kasus keterlambatan, pekerjaan karyawan tersebut mungkin mengalami penundaan.

Motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat tergantung pada tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan, yang tercermin dalam kinerja karyawan dan pencapaian omset. Kekurangan insentif dapat mengakibatkan kurangnya motivasi di antara karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Terkadang, rendahnya omset juga dapat disebabkan oleh penurunan jumlah pesanan yang diterima.

Namun produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya motivasi kerja berupa kurangnya pemberian insentif atau bonus yang diimbangi dengan meningkatnya target yang harus dicapai oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang yang peneliti jelaskan, peneliti sangat tertarik untuk membahas dan mengangkat permasalahan dengan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari"

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan instrumen penelitian yang telah dikembangkan, dan analisis data. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bintang Lestari beroperasi di Tunas 2, Batam Centre Kota Batam, Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Penulis menggunakan teknik sampel jenuh pada penelitian ini, yaitu seluruh jumlah populasi pada PT. Bintang Lestari ialah 100 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung untuk tujuan penelitian saat ini, memberikan gambaran asli dan khusus mengenai variabel yang diselidiki. Sementara itu, data sekunder adalah informasi yang sebelumnya terhimpun oleh entitas lain dan dimanfaatkan kembali untuk analisis lebih lanjut. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert, yang membantu menganalisis tindakan dan tanggapan responden dalam konteks situasi tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel pada suatu Disiplin (X1)

Seratus karyawan PT. Bintang Lestari mengisi survei yang mencakup empat pertanyaan terkait variabel Disiplin; temuannya adalah sebagai berikut: Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No	Pertanyaan	Skala Likert					Total	Skor
		1	2	3	4	5	Sampel	
1	Apakah saya senantiasa hadir tepat waktu di tempat kerja?	3	12	14	25	46	100	399
2	Apakah saya secara konsisten mematuhi semua peraturan dan pedoman yang berlaku di organisasi tempat saya bekerja?	6	11	23	27	33	100	370
3	Apakah saya selalu mentaati standar operasional kerja yang sudah ditetapkan perusahaan?	7	10	24	26	33	100	368
4	Apakah saya secara konsisten menjaga kewaspadaan yang tinggi dalam setiap tugas yang saya lakukan.?	4	18	36	17	25	100	341
Total Skor								1478
Rata-Rata Skor								369,5

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2023

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian sebagian frekuensi responden untuk variabel 1. Berdasarkan pemeriksaan terhadap 100 responden pada variabel disiplin; berpotensi memberikan skor rata-rata sebesar 369,5. Dari 450,6 hingga 650,6 adalah kisaran skor total. Jika responden memilih lebih banyak poin yang mendukung variabel disiplin, maka responden memilih (kategori sangat).

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)

Seratus karyawan PT. Bintang Lestari mengisi survei yang mencakup lima pertanyaan mengenai faktor terkait Pelatihan;

No	Pertanyaan	Skala Likert					Total	Skor
		1	2	3	4	5	Sampel	
1	Apakah saya percaya bahwa pelatihan yang saya ikuti mempunyai potensi untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran saya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya?	21	25	27	12	100	300	21
2	Apakah saya merasa pelatihan dapat lebih meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan?	17	15	22	31	100	337	17

Pengaruh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas....

3	Apakah saya merasa dapat menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama dari atasan?	15	21	31	26	100	354	15
4	Apakah pelatihan yang saya jalani selaras dengan persyaratan kompetensi peran saya?	31	31	9	13	100	272	31
5	Apakah kursus yang saya ambil memberikan informasi, program, dan instruktur yang selaras dengan kebutuhan spesifik sa?	28	32	10	10	100	262	28
Total Skor								1525
Rata-Rata Skor								305

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2023

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengujian sebagian frekuensi responden untuk variabel 2. Berdasarkan pemeriksaan terhadap 100 responden pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa variabel ini berpotensi memberikan skor rata-rata sebesar 305. Dari 450,6 hingga 650,6 adalah kisaran skor total. (kategori sangat setuju) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan akan didukung dengan semakin banyaknya poin yang dipilih responden.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berikut temuan survei terhadap seratus konsumen aktif PT. Bintang Lestari yang mencakup tujuh elemen penentu variabel Motivasi Kerja:

No	Pertanyaan	Skala Likert					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
1	Apakah pendapatan pekerja cukup untuk menutupi pengeluaran mereka untuk pakaian, makanan, dan kesejahteraan pribadi?	4	14	23	57	100	429	4
2	Apakah perusahaan telah memberikan penghargaan kepada pekerja dalam bentuk promosi atau insentif?	8	20	19	50	100	405	8
3	Apakah perusahaan ini memberdayakan karyawan untuk sepenuhnya mewujudkan potensi mereka dengan mendorong pengembangan keterampilan mereka?	22	33	20	22	100	336	22
4	Apakah dalam mengerjakan tugas saya, saya secara konsisten melakukan kolaborasi dan gotong royong dengan rekan-rekan saya?	6	21	32	39	100	400	6
5	Apakah saya memiliki dinamika interpersonal yang positif dengan kolega dan supervisor saya di dalam organisasi?	8	18	34	38	100	398	8

6	Apakah saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan cepat?	8	24	20	47	100	404	8
7	Apakah hasil pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh lingkungan profesional, rekan kerja, dan penyelia?	12	22	27	39	100	393	12
Total Skor								2765
Rata-Rata Skor								395

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2023

Data pada Tabel digunakan untuk menentukan frekuensi respons variabel 3, termasuk hasil pengujian. Setelah melihat variabel motivasi kerja dari 100 responden, peneliti menemukan bahwa variabel ini mungkin memberikan skor rata-rata 395. sehingga total skornya adalah 2765. Dari 450,6 hingga 650,6 adalah kisaran skor total. (kategori sangat setuju) menunjukkan bahwa jika responden memilih lebih banyak poin yang mendukung variabel Pelatihan.

Analisis Deskriptif Variabel pada suatu Produktivitas Kerja

Berikut temuan survei terhadap seratus karyawan PT. Bintang Lestari saat ini yang mencakup tiga pertanyaan terkait variabel Produktivitas Kerja :

No	Pernyataan	Skala Likert					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
1	Apakah kuantitas pekerjaan saya mematuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan?	12	44	15	25	100	345	12
2	Apakah Kualitas pekerjaan saya sejalan dengan persyaratan yang ditetapkan perusahaan?	13	42	19	23	100	346	13
3	Apakah saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan?	3	31	24	38	100	389	3
Total Skor								1080
Rata-Rata Skor								360

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2023

Data dari Tabel 4.8 digunakan untuk menentukan frekuensi respon untuk variabel 4, termasuk hasil pengujian. Setelah melihat dari 100 responden, ditemukan bahwa variabel ini dapat menghasilkan skor rata-rata 360 dengan skor total 1080. Terdapat kisaran 336,6 hingga 450,6 untuk skor total. Semakin banyak poin pada kategori “setuju” yang dipilih responden, hal ini menunjukkan bahwa poin tersebut mendukung karakteristik produktivitas Kerja.

Analisis Data

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

a) Pengujian Validitas Variabel Disiplin (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
------------	----------	---------	------------	------------

Pernyataan pertama	0,893	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke dua	0,963	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke tiga	0,954	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke empat	0,844	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid

b) Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan yang ke 1	0,921	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan yang ke 2	0,888	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan yang ke 3	0,862	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan yang ke 4	0,887	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan yang ke 5	0,781	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid

c) Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan pertama	0,736	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke dua	0,875	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke tiga	0,727	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke empat	0,908	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke lima	0,906	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke enam	0,705	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid

Pernyataan ke tujuh	0,891	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
---------------------	-------	-------	-------------------------------------	-------

d) Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pernyataan pertama	0,955	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke dua	0,951	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid
Pernyataan ke tiga	0,819	0,199	r Hitung melebihi ketentuan r tabel	Valid

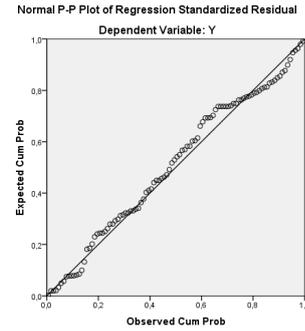
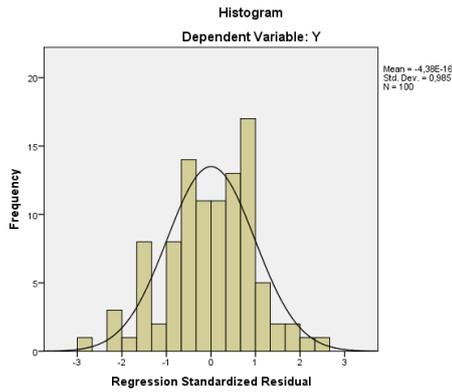
2. Uji Reabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha (CA)	Ketentuan	Keterangan
1	Disiplin (X1)	0.934	0,6	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,917	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,919	0,6	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,895	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS versi 26, 2023

B. Hasil Pengujian Normalitas

Para peneliti menggunakan teknik statistik, antara lain Uji Kolmogorov-Smirnov, Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dan histogram, untuk menilai normalitas data.



Hasil Uji Kolmogorov Sminov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10866532
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,085
	Positive	,051
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,855
Asymp. Sig. (2-tailed)		,458
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

C. Hasil Pengujian Heterokedastitas

Nilai p yang lebih besar dari 0,05 untuk hubungan antara variabel independen dengan residu absolut menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas (Simanjuntak, et al., 2020). Hasil dari uji heteroskedastitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,605	,606		2,648	,009
	TotalX1	,105	,048	,000	,002	,999
	TotalX2	-,034	,037	-,150	-,906	,367
	TotalX3	,022	,040	,108	,542	,589

a. Dependent Variable: RES

Sumber : Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 26, 2023

D. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mencari tahu arah keterkaitan antara variabel terikat dan bebas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,384	1,037		2,299	,024
	X1	,275	,081	,403	3,375	,001
	X2	,044	,064	,081	2,689	,043

X3	,133	,069	,273	3,929	,047
a. Dependent Variable: TotalY1					

Sumber: Data hasil penelitian diolah dengan SPSS 26, 2023

Pembahasan

Pengaruh variabel Disiplin pada Produktivitas Kerja

Skor thitung yang ditampilkan pada hasil pengujian sebesar 3.375, yang dimana hasil tersebut melewati batas standar sebesar 1,981 menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan. Nilai probabilitas sebesar 0,001 semakin mendukung kesimpulan tersebut karena lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh setiap variabel tersebut. Akibatnya Ha1 diterima sedangkan H01 ditolak. Produktivitas Kerja dipengaruhi secara langsung oleh Disiplin, yang meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat Disiplin. Sederhananya, prospek masa depan perusahaan membaik seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan yang disiplin. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian lain yang menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Santoso et al., 2020; Maduningtias, 2020)

Pengaruh variabel Pelatihan pada Produktivitas Kerja

Skor thitung yang ditampilkan pada hasil pengujian sebesar 2.689, yang dimana hasil tersebut melewati batas standar sebesar 1,981. Nilai probabilitas yang terkait dengan perbedaan ini adalah 0,043, lebih kecil dari ambang batas konvensional sebesar 0,05. Oleh karena itu, setiap nilai signifikan memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas Kerja. Akibatnya Ha2 diterima sedangkan H02 ditolak. Pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan yang ditingkatkan mengarah pada peningkatan produktivitas Kerja. Sederhananya, prospek masa depan perusahaan meningkat sebanding dengan kekuatan kebijakannya. Beriringan dengan penelitian lain, penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan (Salampessy et al., 2023).

Pengaruh variabel Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja

Skor thitung yang ditampilkan pada hasil pengujian sebesar 3,929, yang dimana hasil tersebut melewati batas standar sebesar 1,981 Nilai probabilitasnya sebesar 0,047 yang berarti nilai signifikansi masing-masing mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel produktivitas Kerja, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasilnya Ha3 diterima sedangkan H03 ditolak. Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh tingkat ketertarikan. Tingkat produktivitas Kerja meningkat berkorelasi langsung dengan tingkat Motivasi Kerja. Sederhananya, prospek masa depan perusahaan meningkat dan berkorelasi langsung dengan tingkat Motivasi Kerjanya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan (Santoso et al., 2020; Maduningtias, 2020).

Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel yang tersedia, apabila Fhitung melebihi 12,423 dan Ftabel sama dengan 3,08 maka Fhitung lebih besar dari Ftabel. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis nol H04 ditolak dan hipotesis alternatif Ha4 diterima. Ditarik suatu kesimpulan bahwa Produktivitas Kerja cenderung dipengaruhi oleh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja. Untuk menjawab hipotesis keempat, ditemukan bahwa "Produktivitas Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja".

SIMPULAN

Untuk menarik kesimpulan, data peneliti sebelumnya dianalisis dan diolah untuk menghasilkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari terbukti signifikan positif.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari terbukti signifikan positif.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari terbukti signifikan positif.
4. Variabel Disiplin, Pelatihan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari.

Referensi :

- Afriansyah, S. & Wahyuningsih, S., 2023. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), pp. 16614-16621.
- Anjani, F. G. & Pahlevi, T., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), pp. 8290 - 8302.
- Ariansyah, S. & Wahyuningsih, S., 2023. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), pp. 16614-16621.
- Arifin, P. & Anindita, R., 2022. The Effect of Goal Setting Leadership on Motivation and Work Productivity Moderated With Remote Working in The Healthcare Industry. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 986-993. DOI: <https://doi.org/10.29210/020221540>.
- Berlian, B. D. D. & Rafida, V., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1).
- Ginting, N. B., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2).
- Hardani, et al., 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hariani, M., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), p. 440-444. DOI 10.47065/ekuitas.v3i3.1314.
- Harras, H., 2020. Disiplin Kerja di Mata Karyawan dan Implementasinya. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1). <http://digilib.unila.ac.id/4454/105/BAB%202.pdf>
https://eprints.umk.ac.id/1798/2/BAB_2.pdf
<https://eprints.umm.ac.id/20253/2/jiptummpg-gdl-oktarinija-32867-2-babi.pdf>
<http://portaluqb.ac.id:808/173/4/BAB%20II.pdf>
<https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/4/BAB%20II.pdf>
<https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2012-2-61201-261408090-bab1-26012013125026.pdf>
<https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2013-2-2-86207-153409152-bab1-07032014024323.pdf>
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S. & Gunawan, A., 2023. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), pp. 794-807. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8231309>.
- Imah Training, 2023. *Pelatihan Menurut Para Ahli*. [Online] Available at: <https://imahtraining.wordpress.com/2019/03/31/pelatihan-menurut-para-ahli/>

[Accessed 29 12 2023].

Ingsih, K., Yanuardani, R. L. & Suhana, 2021. The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance In Indonesia. *Journal Of Applied Management*, 19(4).

Jeffrey, 2023. Pengaruh Inovasi, Kualitas Produk dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Produk di PT Roti Garuda Kencana Kota Batam, s.l.: [Skripsi]. Universitas Putera Batam.

Khoiri, M., Sitorus, D. H. & Poniman, 2022. Pembinaan Motivasi Dan Pelatihan Digital Marketing Bagi Siswa SMK Hidayatullah Kota Batam. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 2(4).

Maduningtias, L., 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mediaindo Sejahtera di Jakarta. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan*, 21(2).

Mekari Talenta, 2023. Pengertian, Jenis, serta Indikator Motivasi Kerja. [Online]

Available at: <https://www.talenta.co/blog/indikator-motivasi-kerja/>

[Accessed 27 12 2023].

Nasution, A. A., 2020. Pengaruh Persepsi Harga, Desain Produk, dan Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Mitsubishi Xpander (Studi Kasus PT. Nusantara Berlian Motor Medan). *Jurnal Ilmiah SIMANTEK*, 4(3).

Pluxee, 2021. 3 Indikator Produktivitas Kerja yang Harus Diperhatikan. [Online]

Available at: <https://www.sodexo.co.id/3-indikator-produktivitas-kerja/>

[Accessed 27 12 2023].

Pluxee, 2021. 5 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. [Online]

Available at: <https://www.sodexo.co.id/5-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja-karyawan/>

[Accessed 27 12 2023].

Retnaningtyas, D. W. & Widodo, S., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*, 2(2).

Rosi, D. & Suparman, D., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1).

Saksono, F. B., 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mestika Mandiri Medan. *Menara Ekonomi*, 5(2).

Salampessy, M. R., Maryen, A. & Timisela, Y., 2023. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong. *Journal on Education*, 5(4), pp. 12148-12157.

Santoso, A. B. & Ramadhan, N. K., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), pp. 60-77.

Simanjuntak, C. Y., Salimi, V. A., Louis, V. & Johanes, T., 2020. Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan Dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Baja Pada PT. Sumin Surya Mesindo Lestari Demak. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), pp. 2872-2894. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p20>.

Sitorus, D. H. & Heryenzus, 2019. Perspektif Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekolah Pelita Cahaya. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), pp. 34-44. <https://doi.org/10.30606/hjimb>.

Stefhanie, V., 2023. Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Keamanan dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Tokopedia, s.l.: [Skripsi]. Universitas Putera Batam.

Tanoto, U., 2021. Mengapa Manfaat Motivasi Kerja Begitu Penting di Tempat Kerja?. [Online]

Available at: <https://www.jojonomic.com/blog/mengapa-manfaat-motivasi-kerja-begitu-penting-di-tempat-kerja/>

[Accessed 27 12 2023].

Thabroni, G., 2022. Pelatihan Kerja: Pengertian, Jenis, Tujuan, Manfaat, Indikator & Proses. [Online]

Available at: <https://serupa.id/pelatihan-kerja-pengertian-jenis-tujuan-manfaat-indikator-proses/>

[Accessed 27 12 2023].

Tim Jobstreet, 2022. 4 Manfaat Pelatihan yang Kamu Dapat untuk Pengembangan Diri di Tempat Kerja. [Online]

Available at: <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/manfaat-pelatihan-dan-pengembangan-karyawan-anda>

[Accessed 27 12 2023].

.