

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI MERCURE JAKARTA SABANG

Winnie Harianto¹, Vishnuvardhana S. Soeprapto²

^{1, 2}Universitas Bunda Mulia, Jl. Lodan Raya No.2, Jakarta, Indonesia

Email: winniesaja67@gmail.com

Article History

Received: 04-02-2024

Revision: 03-03-2024

Accepted: 17-03-2024

Published: 25-03-2024

Abstract. The purpose of this study is to determine how influential training consisting of training objectives, training materials, training methods, participant qualifications, and instructor qualifications on employee productivity at Mercure Jakarta Sabang. This study used quantitative research methods, with an Explanatory Research model. The research sample amounted to 46 respondents who were selected using random sampling techniques. The instrument used to collect the data is a questionnaire with Likert Scale. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of data analysis showed that training had a significant effect of 46.8% on employee productivity at Mercure Jakarta Sabang

Keywords: Training, Employee Productivity, Hotels

Abstrak. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur terhadap produktivitas karyawan di Mercure Jakarta Sabang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan model *Explanatory Research*. Sampel penelitian berjumlah 46 responden yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan sebesar 46,8% terhadap produktivitas karyawan di Mercure Jakarta Sabang.

Keywords: Pelatihan, Produktivitas Karyawan, Hotel

How to Cite: Harianto, H & Soeprapto, V. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan di Mercure Jakarta Sabang. *DIVERSIFICATION: Journal of Economics and Management Studies*, 1 (1), 36-45. <http://doi.org/10.54373/djems.v1i1.967>

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu negara di kawasan Asia Tenggara, sejak dahulu Indonesia adalah salah satu negara yang dikenal memiliki keanekaragaman flora dan fauna yang terbentang dari Sabang hingga Merauke serta diperkaya dengan kekayaan alamnya yang melimpah. Masing-masing kekayaan dan keragaman alam tersebut juga memiliki keunikan dan ciri khas tersendiri, bergantung kepada dari mana mereka berasal. Setiap daerah dan tempat menyimpan sejuta kekayaan alam dan keanekaragaman yang hampir tidak mungkin ditemukan di negara lain. Melihat beberapa keunggulan tersebut, tidak heran jika Indonesia menjadi salah satu tujuan wisata yang paling diminati wisatawan domestik maupun mancanegara (Setyawati, 2022). Mengingat kunjungan wisatawan sangat menguntungkan karena dapat meningkatkan nilai

tukar negara, maka pemerintah Indonesia tentunya terus berupaya untuk mengakomodasi segala kebutuhan wisatawan demi menciptakan kesan dan pengalaman berwisata yang terbaik.

Semua hal ini tentunya dilakukan dengan harapan agar terbukanya peluang bagi wisatawan agar kembali berwisata untuk kesekian kalinya. Pentingnya sebuah akomodasi tidak dapat dipisahkan dari kebiasaan wisatawan dalam berwisata. Dimana peran keberadaan akomodasi adalah sebagai sarana untuk menyediakan layanan akomodasi serta perlengkapannya, ditambah dengan adanya pelayanan makanan dan minuman sebagai sarana penunjang perjalanan wisatawan selama berkunjung. Secara sederhana, akomodasi dapat didefinisikan sebagai tempat bagi wisatawan untuk menginap atau tinggal selama masa berwisata mereka. Sebuah penginapan dapat berperan sebagai tempat peristirahatan untuk melepas lelah setelah melakukan aktivitas. Jenis penginapan pun bervariasi tergantung kebutuhan dan selera, dimana setiap jenisnya menawarkan kelebihan dan keunikannya masing-masing dari segi fasilitas, layanan, dan lain sebagainya.

Salah satu jenis penginapan yang paling umum ditemukan di Indonesia adalah hotel. Hotel dapat ditemukan dengan mudah di sejumlah wilayah di Indonesia dan terbagi ke dalam beberapa kategori bintang, disesuaikan dengan fasilitas dan layanan yang disediakan. Wisatawan pun dapat dengan mudah menentukan jenis hotel yang diinginkan, baik disesuaikan dengan minat dan kebutuhannya masing-masing. Mercure Jakarta Sabang adalah sebuah hotel yang mendapatkan klasifikasi hotel bintang empat yang merupakan bagian dari grup internasional, yaitu *Accor Group*. Mercure Jakarta Sabang sendiri berlokasi di Jl. Agus Salim No. 11-13, Gambir, Jakarta Pusat, 10110, DKI Jakarta. Hotel ini didirikan sejak tanggal 9 September 2014, dengan jumlah kamar sebanyak 163 kamar hingga saat ini. Mercure Jakarta Sabang menawarkan kepada tamu-tamunya berbagai jenis kamar yang dapat dipilih. Sebagai salah satu hotel bintang 4 yang terletak di pusat ibukota, Mercure Jakarta Sabang memiliki tipe kamar yang menjadi ciri khas dan keunikannya sendiri, yaitu adanya mesin permainan di beberapa kamar agar para tamu yang menginap tidak merasa bosan dan mendapatkan pengalaman menginap yang baru. Melihat seberapa besarnya hotel tersebut, tentunya akan menumbuhkan kebiasaan bekerja yang lebih ekstra demi menyediakan layanan terbaik bagi tamu-tamunya.

Mutu layanan merujuk kepada kualitas kerja karyawan dan merupakan salah satu indikator dari produktivitas. Indikator produktivitas kerja: a. kemampuan; b. meningkatkan hasil yang dicapai; c. semangat kerja; d. pengembangan diri; e. Mutu; f. Efisiensi (Sutrisno 2016). Permasalahan yang terjadi di hotel Mercure Jakarta Sabang perlu diatasi dengan meningkatkan produktivitas kerja agar tetap mendapatkan hasil maksimal dari semua pihak.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya (Chusnah, 2016). Hasil maksimal dapat dicapai apabila dalam usahanya juga dilakukan dengan efektif dan efisien. Mengingat sebagai sebuah usaha yang bergerak di bidang jasa, layanan adalah hal utama dari produktivitas karyawan. Dalam mendukung produktivitas karyawan tersebut, maka program pelatihan pun pada akhirnya akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keahlian dan kemampuan karyawan dan berdampak kepada kepuasan tamu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Mercure Jakarta Sabang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berkaitan dengan metodologi sistematis dalam penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis, prakiraan hasil, fakta berbasis pengamatan, pemeriksaan informasi, dan kesimpulan berdasarkan data. Informasi kuantitatif mencakup pengukuran, perhitungan, rumus, dan data numerik (Rukminingsih et al. 2020). Jenis penelitian yang akan dipergunakan adalah jenis penelitian *Explanatory Research* untuk memberikan penjelasan atau klarifikasi tentang situasi tertentu, paling sering ditemui dalam bentuk hubungan sebab akibat atas variabel tertentu (Rukminingsih et al. 2020). Sampel penelitian berjumlah 46 responden yang dipilih menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda

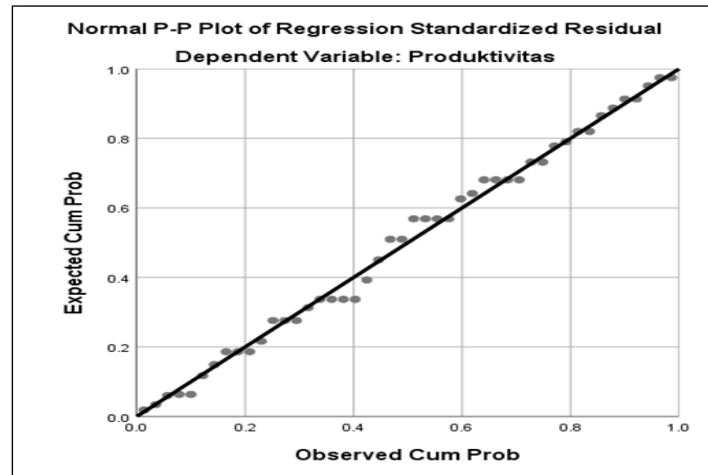
HASIL

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

N		46
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000
	Std.Deviation	0,99070406
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,078
	Negative	-0,069
Tes Statistics		0,078
Asymp. Sig (2-tailed)		0,200 ^{c, d}

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah data (N) sebanyak 46 data. Dapat terlihat pada tabel bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* yang menunjukkan hasil 0,200 yang memiliki nilai $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas telah berdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Grafik plots pengujian normalitas data

Titik-titik plotting yang terdapat pada grafik uji normalitas yang ditunjukkan di atas biasanya mengikuti dan semakin mendekati garis diagonal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas menggunakan grafik normal plot. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai residual semu menunjukkan temuan yang konsisten dengan distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengacu pada distribusi residual yang tidak merata di antara semua pengamatan dalam model regresi. Untuk melakukan pengujian, variabel independen diregresikan terhadap nilai residual absolut, yaitu selisih positif antara nilai prediksi variabel Y dan nilai aktualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standard Coefficient Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,336	0,780		2,997	0,005
Tujuan_Pelatihan	-0,001	0,052	-0,005	-0,028	0,978
Materi_Pelatihan	0,042	0,071	0,144	0,597	0,554
Metode_Pelatihan	-0,011	0,066	-0,034	-0,167	0,868
Kualifikasi_Peserta	-0,074	0,064	-0,251	-1,161	0,253
Kualifikasi_Instruktur	-0,086	0,058	-0,262	-1,472	0,149

Pada uji normalitas data, peneliti menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Berdasarkan tabel output hasil SPSS diatas, terlihat bahwa indikator Pelatihan (X) yang terdiri dari tujuan pelatihan memiliki signifikansi sebesar 0,978, materi pelatihan memiliki signifikansi sebesar 0,554, metode pelatihan yang memiliki signifikansi sebesar 0,868, kualifikasi peserta yang memiliki signifikansi sebesar 0,253, dan kualifikasi instruktur yang memiliki signifikansi sebesar 0,149. Dimana angka tersebut menunjukkan hasil signifikansi diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah linear atau tidak. Faktor-faktor yang diperhitungkan selama uji linearitas yaitu dapat disimpulkan bahwa jika Sig. *Unstandardized Residual* lebih besar dari 0,05, maka ada kondisi tertentu. Ada korelasi langsung antara variabel X dan variabel Y. Jika Sig. *Unstandardized Residual* kurang dari 0,05, tidak ada korelasi linear yang terlihat antara variabel X dan Y.

Tabel 3. Anova table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas* Pelatihan	Between Group	(Combined)	56,778	18	3,154	3,020	0,005
		Linearity	40,811	1	40,811	39,074	0,000
		Deviation from Linearity	15,967	17	0,939	0,899	0,581
	Within Groups		28,200	27	1,044		
	Total		84,978	45			

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,581, dimana hasil ini $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear secara signifikan antara variabel Pelatihan (X) dengan variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini dilakukan untuk mencari tahu arah hubungan dan pengaruh pelatihan (tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur) terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,268	1,537		2,777	0,008
	Pelatihan	0,149	0,023	0,693	6,376	0,000

Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat disimpulkan model persamaan regresi linear, yaitu:

$$Y = 4,268 + 0,149X_1$$

Keterangan:

Y: Produktivitas Karyawan

X₁: Pelatihan

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 4,268. Dimana apabila variabel Pelatihan sebesar 0, dapat disimpulkan bahwa jika tidak ada variabel Pelatihan (tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur), maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 4,268. Nilai koefisien regresi sebesar 0,149. Nilai tersebut mengandung arti bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,149.

Hasil Analisis Uji F

Uji F dijalankan untuk menentukan dampak gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau sebaliknya. Level yang digunakan adalah 0,5 atau 5%.

Tabel 5. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,811	1	40,811	40,656	0,000 ^b
	Residual	44,167	44	1,004		
	Total	84,978	45			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), pelatihan

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000, dimana nilai tersebut $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, yang memiliki makna bahwa variabel Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Mercure Jakarta Sabang.

Hasil Uji T

Uji statistik T mengukur tingkat signifikansi pengujian hipotesis, diperoleh dengan *bootstrapping*. Untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil regresi, nilai kepentingan dalam tabel koefisien diperiksa. Ketika nilai signifikansi uji-t > 0,05, maka H0 diterima sedangkan Ha ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka H0 ditolak sedangkan Ha diterima.

Tabel 6. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,268	1,537		2,777	0,008
	Pelatihan	0,149	0,023	0,693	6,376	0,000

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar ,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, dan Ha diterima, yang memiliki makna bahwa variabel Pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Mercure Jakarta Sabang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693 ^a	0,480	0,468	1,002

Berdasarkan tabel di atas, tampak nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,468. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur) memiliki pengaruh sebesar 46,8%, sedangkan 53,2% Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DISKUSI

Penelitian Gumilar (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. besaran pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 24,8%, sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hasil Saridawati (2020), menyatakan bahwa program pelatihan di pusat pendidikan dan pelatihan departemen pekerjaan umum mempunyai hubungan yang kuat dan berperan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Aliya & Tobari (2019) menunjukkan bahwa (1) *Variabel Pendidikan* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. (2) *Variabel Pelatihan* terbukti berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. (3) Jika kedua variabel di uji bersamaan pendidikan dan pelatihan, terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (4) Hasil menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 22,1%, dan 77,9% sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji koefisien regresi pada penelitian menerangkan bahwa pada kolom Sig atau signifikansi pada variabel independen (Pelatihan), nilai signifikansi adalah $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 dalam penelitian ini diterima sedangkan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Mercure Jakarta Sabang. Hasil uji pada Adjusted R Square atau koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,468 dari variabel Pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (Pelatihan) terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) adalah sebesar 46,8%. Sedangkan sisa sebesar 53,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa nilai F adalah sebesar 40.656, dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang memiliki nilai $< 0,05$ sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi pelatihan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, variabel independen yaitu Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan. Hasil uji koefisien regresi didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,268 + 0,149 X$, yang memiliki makna bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y positif. Persamaan tersebut mengandung arti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,149 satuan.

REKOMENDASI

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diperoleh dari responden terhadap item-item pernyataan mengenai pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Mercure Jakarta

Sabang, dapat direkomendasikan bahwa sebaiknya menambah intensitas pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur yang akan menjadi bagian dari keberhasilan suatu pelatihan. Mercure Jakarta Sabang juga perlu menampung saran ataupun ide berkaitan dengan minat karyawannya sehubungan dengan pelatihan yang akan diadakan. Keberagaman dan variasi akan membuat pelatihan menjadi lebih efektif dan dengan lebih mudah diterima oleh karyawan.

REFERENSI

- Amanda, Livia et al. 2019. "Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." *Jurnal Matematika UNAND* 8(1):179. doi: 10.25077/jmu.8.1.179-188.2019.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Chusnah. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Permata TBK." 11:94–110.
- Fatmawati, Fatmawati, dan Anggia Sari Lubis. 2020. "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan." *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 1(1):1. doi: 10.24853/jmmb.1.1.1-10.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Humaira, Farah et al. 2020. "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2(3):329. doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- Ichsan, Nurul Reza et al. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indrawan, Bisma, dan Rina Kaniawati Dewi. 2020. "Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 4(1):78–87. doi: 10.37339/e-bis.v4i1.239.
- KEMENPERIN. 2003. "Undang - Undang RI No 13 tahun 2003." *Ketenagakerjaan* (1).
- Krestanto, Hery. 2021. "Strategi dan Usaha Reservasi untuk Meningkatkan Tingkat Hunian di Grand Orchid Hotel Yogyakarta." *Media Wisata* 17(1). doi: 10.36276/mws.v17i1.151.
- Majuarsa, I. Wayan et al. 2020. "Analisis Kualitas Layanan Dalam Memediasi Pengaruh Harga, Produk, Pemasaran Relasional, Dan Mcsq Terhadap Kepuasan Pelanggan Hotel Bintang Empat Di Kabupaten Badung, Bali." *Jurnal Ilmiah Cakrawarti* 3(2):94–108. doi: 10.47532/jic.v3i2.206.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mardiatmoko, Gun-. 2020. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda." *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14(3):333–42. doi: 10.30598/barekengvol14iss3pp333-342.
- Maulyan, Feti Fatimah. 2019. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sain Manajemen* 1(1):40–50.
- Rukminingsih et al. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Vol. 53.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas)*. Platinum, Jakarta.
- Setyawati, Ayu. 2022. "Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Pengaruh Kecakapan Imajinasi dan Lisan Terhadap Hasil." I.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wahyuningsih, Sri. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Warta Edisi* 60(April):91–96.
- Wulandari, Arviana. 2020. "Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 15(1):40–53. doi: 10.32534/jv.v15i1.1010.
- Yayuk Indrasari. 2020. "Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatansempol (Ijen) Bondowoso." *Jurnal Manajemen Pemasaran* 14(1):44–49. doi: 10.9744/pemasaran.14.1.44.
- Yuniarsih, dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.