

THE IMPACT OF JOB TRAINING AND REWARDS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT MALAHAYATI BIREUEN HOSPITAL

Fakhrurrazi^{1*}, Irfan¹, Zulfahmi¹

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI)
Bireuen – Aceh

*) email: fakhrurraziarul@gmail.com

ABSTRACT

Analysis of employee work productivity, something that has become a common issue, because it is still not optimal in human resource management capacity. This analysis is related to the impact of job training and reward provision. The study was conducted on employees of Malahayati Hospital in Bireuen Regency. By taking a sample of 86 respondents. And the analysis technique with multiple regression, this quantitative study tried to answer the influence. The results found that (1) Job training and reward provision have a partial effect on employee work productivity, formulated in the equation: $Y = 2.419 + 0.296 X1 + 0.429 X2$. Where the reward provision factor has a higher impact than training. (2) And simultaneously also has a significant effect on increasing employee work productivity at Malahayati Hospital, with a contribution of 45.7%.

Keywords: job training, reward, work productivity

1. Pendahuluan

Rumah sakit umum merupakan salah satu aset vital dalam infrastruktur kesehatan suatu negara. Mereka tidak hanya menjadi pusat penyembuhan bagi masyarakat, tetapi juga menjadi tempat di mana sejumlah besar sumber daya manusia (SDM) terlibat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan berkualitas.

Kenyataannya, masih ditemukan keluhan pasien di sebagian besar rumah sakit. Hal ini tentu perlu evaluasi khususnya dalam hal produktivitas kerja pegawai.

Masalah ini terlihat dengan tingginya tingkat keterlambatan dalam penanganan pasien dan proses administrasi. Tentu, kondisi ini akan mengakibatkan antrian panjang di layanan gawat darurat. Juga terjadi penundaan dalam pelayanan rutin, yang memperburuk pengalaman pasien secara keseluruhan.

Selain itu, rendahnya produktivitas di rumah sakit ini juga tercermin dari tingkat kepuasan pasien yang semakin menurun. Banyak pasien dan keluarga mereka mengeluh tentang lambatnya respon terhadap kebutuhan medis, yang membuat mereka

merasa tidak diprioritaskan dan kurang diperhatikan. Keluhan-keluhan ini mencakup segala hal, mulai dari keterlambatan dalam pemberian obat hingga penanganan keluhan medis yang membutuhkan tindakan segera.

Demikian juga Sebagian terjadi di RSUD Malahayati Bireuen. Maka, masalah-masalah ini menunjukkan perlunya peningkatan produktivitas kerja di RSUD agar pelayanan kesehatan yang diberikan dapat lebih cepat, efisien, dan memuaskan pasien.

Faktor-faktor ini secara kolektif mencerminkan tantangan besar yang dihadapi RSUD dalam mencapai produktivitas yang optimal untuk memenuhi tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang akar permasalahan ini, langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Faktor ini dapat diambil solusi misalkan dengan memberi pelatihan kerja dan pemberian reward. Kita ketahui, dengan pelatihan kerja merupakan elemen penting dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, terutama dalam lingkup pelayanan kesehatan yang terus berkembang.

Pada Rumah Sakit Umum Malahayati, perlu diakui bahwa program pelatihan kerja mungkin belum optimal atau bahkan ada pegawai yang tidak pernah diberikan pelatihan kerja, sesuai kebutuhan aktual tenaga kerja tersebut. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan, kurangnya keamanan pasien, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Penting untuk menyadari bahwa pelatihan kerja bukanlah sekadar investasi biaya, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia rumah sakit. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, karyawan akan mampu menguasai keterampilan baru, memperbaiki praktik-praktik terbaik, dan meningkatkan efisiensi kerja mereka. Seiring waktu, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, serta membuka peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik bagi pegawai.

Selanjutnya, penting juga untuk membuat program kesejahteraan karyawan, seperti pemberian reward atau penghargaan terhadap kinerja karyawan. Banyak institusi kesehatan, terutama di daerah pedesaan atau daerah terpencil seperti Kabupaten Bireuen, sistem reward yang adil dan transparan seringkali kurang tersedia.

Karyawan yang bekerja keras dan memberikan kontribusi besar kepada kesuksesan rumah sakit mungkin tidak mendapatkan pengakuan yang layak atas usahanya. Reward tidak hanya berupa pengakuan atau pujian, tetapi juga termasuk insentif finansial dan kesempatan untuk pengembangan karier.

Selama ini, RSU Malahayati Bireuen menerapkan sistem penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf. Sistem ini mencakup penghargaan finansial dan non-finansial, seperti kenaikan gaji, bonus kinerja, serta pengakuan atas upaya karyawan. Penghargaan tersebut biasanya terkait dengan indikator kinerja tertentu, termasuk kepatuhan terhadap protokol dan standar rumah sakit.

Sistem ini membantu meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan mendorong karyawan untuk memenuhi dan melampaui ekspektasi. Selain itu, rumah sakit juga melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil berdasarkan kontribusi individu.

Untuk mengatasi masalah ini, manajemen Rumah Sakit Umum Malahayati perlu melakukan evaluasi

menyeluruh terhadap program pelatihan yang ada dan memastikan bahwa mereka relevan dengan kebutuhan sebenarnya dari tenaga kerja. Selain itu, perlu dibentuk sistem reward yang transparan dan adil, yang memberikan insentif yang jelas bagi pegawai yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Malahayati Kabupaten Bireuen”

2. Landasan Teoritis

Dampak Pelatihan Kerja pada Produktivitas

Pelatihan sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2016).

Sebenarnya pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karena meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, dan motivasi karyawan, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien, menghasilkan kualitas kerja lebih baik, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya (Wahyuningsih, 2019).

Maka Rivai dan Sagala (2011), menyebut “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dengan memperhatikan domensinya, yakni Materi Pelatihan (Isi Pelatihan), Metode Pelatihan, Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, dan Lama Waktu Pelatihan, serta Fasilitas Pelatihan (Noviana, 2007).

Dengan pemberian pelatihan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (Sinambela, 2017).

Sutrisno (2011) yang menyatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini.

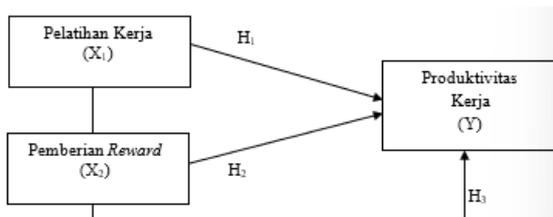
Dampak Reward pada Produktivitas Kerja

Produktivitas mengacu pada hasil nyata individu atau kelompok, terutama dari segi kuantitas (Marwansyah, 2016). Masalah produktivitas juga penting, terutama bagi perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu reward dan punishment.

Penelitian Pratiwi (2021), menemukan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faiqoh (2020), menemukan bahwa reward tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Nawawi (2015) reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Selanjutnya menurut Wirawan (2015) reward merupakan elemen penting guna memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian kuantitatif yang berbentuk deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud untuk melakukan pengukuran secara cermat dan menyeluruh terhadap suatu konsep atau fenomena-fenomena sosial tertentu. Kemudian penelitian ini mengembangkan konsep dan menghimpun fakta. Menurut Arikunto (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang

menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Metode Analisa Data

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Marwan, et al., 2023).

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator
Pelatihan kerja (X ₁)	Pelatihan kerja merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (S. Robbins & Judge, 2015)	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi yang digunakan 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Mangkanegara (2017)
Reward (X ₂)	Reward merupakan elemen penting guna memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus/insentif 4. Penghargaan interpersonal 5. Promosi 6. Penghargaan Pencapaian (achievement) 7. Otonomi Ivancevich dalam Yasir Musa (2017)
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2015)

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator Pertanyaan	Pearson Correlation	Korelasi Minimal	Keterangan
Variabel X ₁			
X _{1.1}	0,497	>0,30	Valid
X _{1.2}	0,733	>0,30	Valid
X _{1.3}	0,783	>0,30	Valid
X _{1.4}	0,741	>0,30	Valid
X _{1.5}	0,692	>0,30	Valid

Variabel X _i			
X _{2.1}	0,559	>0,30	Valid
X _{2.2}	0,812	>0,30	Valid
X _{2.3}	0,534	>0,30	Valid
X _{2.4}	0,607	>0,30	Valid
X _{2.5}	0,442	>0,30	Valid
X _{2.6}	0,614	>0,30	Valid
X _{2.7}	0,501	>0,30	Valid
Variabel Y Produktivitas kerja			
Y ₁	0,623	>0,30	Valid
Y ₂	0,659	>0,30	Valid
Y ₃	0,844	>0,30	Valid
Y ₄	0,832	>0,30	Valid
Y ₅	0,588	>0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Dari tabel diatas keseluruhan nilai pearson correlation dari variabel menunjukan hasil Pearson Correlation > 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator indikator independent dan dependent variable dinyatakan lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
1	Pelatihan kerja (X ₁)	5	0,705	>0,60	Reliabel
2	Reward (X ₂)	7	0,678	>0,60	Reliabel
3	Produktivitas kerja (Y)	5	0,759	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2025)

Dari hasil data yang diolah melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh kriteria yang dipersyaratkan.

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji pelatihan kerja dan reward terhadap produktivitas kerja

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,419	2,083		1,161	0,249
Pelatihan kerja	0,296	0,085	0,292	3,500	0,001
Reward	0,429	0,066	0,540	6,467	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,419 + 0,296 X_1 + 0,429 X_2 + e$$

- 1) Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 2,419 hal ini berarti jika pengaruh pelatihan kerja dan

reward konstan (bernilai 0), maka produktivitas kerja bernilai sebesar 2,419.

- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,296 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel pelatihan kerja (X₁) 1 satuan akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat sebesar 0,296.
- 3) Koefisien regresi reward (X₂) sebesar 0,429 menyatakan, bahwa kenaikan koefisien variabel reward (X₂) 1 satuan akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat sebesar 0,429.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Parsial

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Pelatihan kerja	3,500	1,663	0,001
Reward	6,467	1,663	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2025)

- a) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 diterima, hal ini berarti bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel pada level 5% (2,916 > 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05.
- b) Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha2 diterima, hal ini berarti bahwa Reward berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel pada level 5% (4,061 > 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Pengujian Secara Simultan

Tabel 5 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,702	2	141,851	34,859	,000 ^a
	Residual	337,752	83	4,069		
Total		621,453	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Pelatihan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel (34,859 > 3,10), dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha3 diterima. Hal ini berarti bahwa artinya Pelatihan kerja dan Reward berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja

Pada penelitian ini variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai RSUD Malahayati Bireuen. Pada penelitian ini, variabel Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di RSUD Malahayati Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada para pegawai, semakin tinggi tingkat produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Pelatihan kerja yang berkualitas, baik dari segi materi, metode, maupun instruktur yang berpengalaman, mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja lebih efisien, mengoptimalkan waktu, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian target organisasi.

Produktivitas kerja yang meningkat juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, hasil kerja yang lebih baik, serta kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan atau tantangan yang ada di lingkungan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mempengaruhi sikap, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan di RSUD Malahayati Bireuen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin et al., (2022) dan Parashakti & Noviyanti, (2021) menyatakan bahwa bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas kerja

Pada penelitian ini variabel reward berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai RSUD Malahayati Bireuen. Ini menunjukkan betapa pentingnya peran Reward atau penghargaan dalam mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di RSUD Malahayati Bireuen. Pemberian Reward yang tepat, baik dalam bentuk finansial seperti bonus, insentif, dan kenaikan gaji, maupun non-finansial seperti pengakuan, pujian, dan kesempatan untuk berkembang, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas

upaya, dedikasi, dan pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika pegawai merasa dihargai atas kinerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan performa kerja, mengoptimalkan keterampilan, serta berkomitmen lebih tinggi terhadap tujuan organisasi.

Pada akhirnya, Reward tidak hanya meningkatkan produktivitas individual, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan di RSUD Malahayati Bireuen, yang berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hal ini menegaskan pentingnya manajemen Reward yang efektif dalam mendukung keberhasilan organisasi dan kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmah & Sari, (2023) dan Dhewy & Adnyani, (2022) menyatakan bahwa reward berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung, di mana pegawai merasa diperhatikan dan diakui atas kontribusinya. Dengan adanya sistem Reward yang adil dan transparan, pegawai akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Pengaruh Pelatihan kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas kerja

Pelatihan kerja dan Reward berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai RSUD Malahayati Bireuen dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,859 > 3,10$). Hal ini menjelaskan bahwa Pelatihan kerja dan Reward, saling berinteraksi dan memengaruhi produktivitas kerja seseorang.

Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, memberikan mereka pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, serta meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan pelatihan yang tepat, pegawai menjadi lebih terampil, lebih percaya diri, dan lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Hasibuan et al., (2022) dan Rahmah & Sari, (2023) pelatihan kerja dan reward yang diberikan secara tepat akan secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan yang berkualitas dan pemberian reward yang sesuai

sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 diterima, hal ini berarti bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen.
2. Juga terbukti bahwa reward berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen.
3. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja dan reward berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai RSU Malahayati Bireuen. Dengan kontribusi sebesar 45,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W., Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 4(1), 93-106. FEB Universitas PGRI Palembang. Palembang
- Dhewy, I. G. A. A. L. U., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(9), 1702.
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, ISBN: 978-623-449-205-7, www.researchgate.net/publication/394883730_PENELITIAN_KUALITATIF_K

UANTITATIF_DAN_MIXED_METHODS_DILENGKAPI_ANALISIS_DATA_DENGAN_SPSS#fullTextFileContent

- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Noviana, Ria (2007). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Malang : Universitas Brawijaya.
- 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. Doi.Org/10.47709/Jebma.V1i2.994
- Pratiwi et al. (2021). Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1)Faiqoh (2020),
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(3), 785-798. doi.org/10.55681/economina.v2i3.400
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sri Wahyuningsih (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Warta* Edisi : 60 April 2019 ISSN: 1829-7463, Universitas Dharmawangsa
- Wirawan (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat