

PENGARUH PELATIHAN KERJA DENGAN METODE ONLINE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT XYZ**Rini Ratnaningsih**

Institut Digital Ekonomi LPKIA, Indonesia

Email: rini_ratnaningsih@lpkia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT XYZ. Produktivitas kerja yang diperoleh dari para karyawan perusahaan ini mengalami kendala yang disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan pelatihan kerja. Kendala yang terjadi di PT XYZ karena sering dilakukannya pelatihan secara tatap maya (online) dan kurangnya pelatihan membuat produktivitas kerja karyawannya terganggu. Dari hal tersebut dirumuskanlah masalah yaitu hambatan apa saja yang terjadi pada saat pelaksanaan pelatihan, apakah pelaksanaan pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas di PT XYZ. Jenis penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah 30 karyawan dan sampel yang digunakan juga sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Hal ini mengartikan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat pelatihan kerja yang lebih tinggi, kemungkinan besar akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang positif bagi perusahaan.

Kata Kunci : pelatihan, produktivitas, karyawan.**Abstract**

This study was conducted with the aim of finding out whether training affects work productivity at PT XYZ. The work productivity obtained from the company's employees experienced obstacles caused by the lack of job training. The obstacles that occur at PT XYZ are due to the frequent conduct of virtual face-to-face training (online) and the lack of training that disrupts the work productivity of its employees. From this, the problem is rumored to be what obstacles occur during the implementation of the training, whether the implementation of the training carried out by the company can increase employee work productivity and whether the training method affects productivity at PT XYZ. The type of research applied is quantitative descriptive. The population that is the focus of this study is 30 employees and the sample used is also 30 employees. Sample collection uses saturated samples. The results of the study showed that there was a positive and significant influence of the job training variable on employee work productivity at PT XYZ. This means that if employees have a higher level of job training, it is more likely to produce a positive level of work productivity for the company.

Keywords: training, productivity, employees

How to cite: Rini Rananingsih (2024) Pengaruh Pelatihan Kerja Dengan Metode Online Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT XYZ, (06) 08,

E-ISSN: [2684-883X](#)

PENDAHULUAN

Dengan semakin majunya ilmu pengetahuan, perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih terampil dan terlatih. Maka dari itu, perusahaan harus mengambil langkah untuk menyelenggarakan program pelatihan bagi para karyawan (Singerin, 2022). Pelatihan ini akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan, sehingga dapat memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan juga mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan adalah suatu usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawannya (Cahya, Rahmadani, Wijiningrum, & Swasti, 2021). Dengan menjalankan pelatihan yang sesuai diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan (Bariqi, 2018). Pelatihan yang diberikan dapat diberikan baik untuk karyawan yang sudah lama bekerja maupun karyawan yang baru bergabung ke Perusahaan (Rifai & Oktaviana, 2018; Setiawan, Ekhsan, & dhyar Parashakti, 2021).

PT XYZ didirikan pada 04 Oktober 2022 adalah perusahaan distribusi produk farmasi. PT XYZ didirikan sebagai salah satu upaya untuk memenuhi dan mengantisipasi penawaran dan permintaan produk farmasi yang semakin meningkat. Pendirian PT XYZ ditujukan untuk menjangkau dan melayani pelanggan retail seperti Rumah Sakit, Apotek, Klinik Kesehatan dan sejenisnya yang berada di area dan sekitarnya.

Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya PT XYZ melakukan pelatihan karyawan, dan pelatihan untuk kantor cabang harus dilaksanakan oleh kantor pusat. Tetapi pada pelaksanaannya tidak semua bagian di perusahaan dapat melakukan pelatihan di kantor pusat secara langsung (offline) sehingga dilakukan pula pelatihan karyawan secara online. Tetapi pelatihan online terdapat kendala yang seringkali muncul dari hal tersebut.

Kendala lain yang dihadapi adalah jika melakukan kesalahan dalam proses bisnis maka pihak cabang harus membuat *Form NonConformance Report (NCR)* atau form ketidaksesuaian yang dikirimkan ke kantor pusat melalui e-mail yang memerlukan waktu untuk pihak cabang mendapatkan persetujuan untuk melakukan revisi untuk durasi dapat dilihat dari tabel di atas. Durasi tersebut belum termasuk waktu untuk meminta akses yang biasanya memakan waktu 30 menit hingga 1 jam oleh pihak accounting. Dari hal tersebut maka produktivitas karyawan yang terpengaruh adalah proses pemfakturan menjadi lebih lama karena harus menunggu pihak pusat membuka akses aplikasi SAP Business One untuk revisi jika terdapat kesalahan, proses persiapan dokumen penagihan kepada outlet menjadi terhambat karena harus menunggu proses revisi selesai, penyiapan barang pesanan di gudang farmasi menjadi lebih lama juga karena harus menunggu revisi hingga pengantaran pesanan ke outlet akan terhambat.

Kurangnya pelatihan karyawan secara langsung (offline) di PT XYZ saat ini menyebabkan terjadinya masalah yang timbul tetapi karyawan cabang tidak dapat menyelesaikan masalah yang terjadi karena masih kurangnya informasi bagaimana menyelesaikannya karena tidak adanya panduan secara tertulis. Sehingga karyawan cabang harus berkomunikasi dengan PT XYZ Pusat untuk mencari solusi bagaimana menyelesaikan masalah yang ada dan tentunya hal ini membutuhkan lebih banyak waktu dan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Padahal menurut Wahyuningsih, (2019) program pelatihan karyawan membawa manfaat yang besar bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan secara bertahap. Dengan adanya program pelatihan, perusahaan dapat mencapai SDM yang diharapkan. Selain itu, program pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memahami apa yang seharusnya dilakukan dan mengapa harus dilakukan. Program pelatihan juga memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui hambatan apa saja yang terjadi pada saat pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT XYZ. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT Tiara Kencana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Untuk mengetahui apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak, lalu dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan fokus pada pencarian hubungan antara variabel independen (*variabel bebas*) dan variabel dependen (*variabel terikat*). Pendekatan ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh yang mungkin ada di antara variabel-variabel tersebut. Melalui metode ini, diharapkan mampu memberikan penjelasan tentang fenomena yang didasarkan pada data dan informasi yang berhasil dikumpulkan.

Studi Lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yang berkaitan dengan pelatihan dan produktivitas karyawan dengan cara :

1. Wawancara dengan pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan masalah yang diteliti
2. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan link google form yang berisikan pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
3. Observasi yaitu meninjau langsung kegiatan karyawan agar dapat mengetahui bagaimana proses yang sebenarnya terjadi dan dilakukan.

Studi Pustaka (*library research*)

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur dan jurnal – jurnal terkait yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Khatibah, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X.1	0,540	0,361	Valid
X.2	0,500	0,361	Valid
X.3	0,586	0,361	Valid
X.4	0,685	0,361	Valid
X.5	0,874	0,361	Valid
X.6	0,904	0,361	Valid
X.7	0,516	0,361	Valid
X.8	0,773	0,361	Valid
X.9	0,486	0,361	Valid
X.10	0,492	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari tabel 1 dapat diamati bahwa variabel pelatihan kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Setiap item pertanyaan tersebut menunjukkan korelasi dengan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Dengan demikian hasil uji validitas menegaskan bahwa semua item pernyataan dalam variabel pelatihan kerja dianggap valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,435	0,361	Valid
Y.2	0,505	0,361	Valid
Y.3	0,799	0,361	Valid
Y.4	0,744	0,361	Valid
Y.5	0,543	0,361	Valid
Y.6	0,799	0,361	Valid
Y.7	0,539	0,361	Valid
Y.8	0,482	0,361	Valid
Y.9	0,748	0,361	Valid
Y.10	0,658	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari tabel 2 dapat diamati bahwa variabel produktivitas kerja terdiri dari 10 item pernyataan. Setiap item pertanyaan tersebut menunjukkan korelasi dengan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel. Dengan demikian hasil uji validitas menegaskan bahwa semua item pernyataan dalam variabel pelatihan kerja dianggap valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Krite-ria	Ket.
Pelatihan Karyawan (X)	0,802	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel penelitian, yaitu pelatihan karyawan (X) sebesar 0,802 dapat dikatakan memiliki reabilitas baik dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,803 dapat dikatakan memiliki reabilitas baik, melebihi nilai batas minimal kriteria reliabilitas sebesar 0,6. Oleh karena itu, data-data ini dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84363423
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.049
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 1 Hasil Pengujian Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari gambar 1 yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki distribusi yang normal karena nilai tingkat signifikansinya lebih besar atau sama dengan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kedua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau H_0 diterima atau distribusi variabel pelatihan kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki distribusi yang sesuai dengan normal.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Pelatihan Karyawan	Between Groups	(Combined)	150.667	11	13.697	1.405	.252
		Linearity	91.665	1	91.665	9.402	.007
		Deviation from Linearity	59.001	10	5.900	.605	.790
	Within Groups		175.500	18	9.750		
Total			326.167	29			

Gambar 2 Hasil Pengujian Uji Linearitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan 2 dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan karyawan (X) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang linear karena signifikansi deviation from linearitynya sebesar 0,790.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.665	1	91.665	10.945	.003 ^b
	Residual	234.501	28	8.375		
Total		326.167	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Gambar 3 Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari hasil tabel di atas didapatkan hasil bahwa nilai F hitung = 10.945 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,005$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.255	2.894

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Gambar 4 Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari tabel model summary uji regresi sederhana di atas besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,530. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,281 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pelatihan karyawan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 28,1 %.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.684	4.009		2.914	.007
	Pelatihan Kerja	.471	.142	.530	3.308	.003

Gambar 5 Hasil Pengujian Uji T

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel 4.30 di atas pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui nilai perolehan thitung Pelatihan Kerja (X) sebesar 3,308. Untuk menentukan ttabel maka dapat dihitung $dk = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,048. Nilai thitung 3,308 > ttabel 2,048 dengan nilai signifikann sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) di PT. XYZ.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel pelatihan kerja (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Rincian pembahasan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka diperoleh nilai thitung 3,308 > ttabel 2,048 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pelatihan yang efektif dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kualitas yang unggul.

Implementasi pelatihan telah terbukti mampu menghasilkan produktivitas yang positif bagi para karyawan (Pettarani, Sjahruddin, & Mus, 2018; Yudhanto & Purwanto, 2020). Pelatihan pada hakikatnya memiliki keterkaitan dengan peran individual yang spesifik dalam struktur organisasi. Tujuan dari pelatihan adalah untuk mendukung individu dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan produktivitasnya dalam tugas-tugas pekerjaan tertentu. suatu program pelatihan dianggap berhasil apabila hasilnya memberikan dampak positif dan

manfaat baik bagi perusahaan maupun peserta pelatihan. Manfaat yang dirasakan oleh peserta pelatihan mencakup proses pembelajaran, pengembangan keterampilan baru, dan perubahan perilaku (Batubara et al., 2023). Sementara itu, manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dapat meliputi peningkatan dalam penjualan dan pertumbuhan jumlah konsumen.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa pelatihan menjadi salah satu metode yang sangat berhasil dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan telah membawa dampak yang positif. Hal ini didukung oleh teori pelatihan adalah bentuk pembelajaran yang diberikan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan kinerja yang relevan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Oleh karena itu kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. XYZ mampu meningkatkan produktivitas karyawan walaupun masih terdapat kendala dalam implementasi pelatihannya. Pelatihan ini juga didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin ditingkatkannya pelatihan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi (Fadilah, 2020; Harahap, Syafruddin, & Hadi, 2022; Sajidin, Darmojo, & Suharno, 2022; Sihite, Purba, & Saragih, 2023; Wahyuningsih, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian uji t mengenai pengaruh pelatihan kerja dengan metode online terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ maka diperoleh nilai thitung $3,308 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan kerja dengan metode online terhadap produktivitas kerja karyawan di PT XYZ. Ini mengartikan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat pelatihan kerja dengan metode online yang lebih tinggi, kemungkinan besar akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang lebih rendah untuk perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki pelatihan kerja tidak dengan metode online maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat lebih baik.

BIBLIOGRAFI

- Bariqi, Muhammad Darari. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Batubara, Junita, Sihite, Jubilezer, Steven, Ken, Saragih, Ronald Heriko, Galingging, Kamaluddin, Simangunsong, Emmi, Panggabean, Ance J., & Sibarani, Joseph. (2023). Meningkatkan Kemampuan Ketrampilan Bernyanyi Generasi Muda di Gereja Hkbp Berastagi Kabupaten Karo. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 71–76.
- Cahya, Agus Dwi, Rahmadani, Daru Amanta, Wijiningrum, Ary, & Swasti, Fierna Fajar. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Fadilah, Nur. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 200–215.
- Harahap, Ali Musolli Sohobi, Syafruddin, Syafruddin, & Hadi, Syofyan. (2022). Pengaruh Munāsabah Terhadap Penafsiran dalam Kitab Tafsīr Al-Munīr Karya Wahbah Az

- Zuhaili. *MAGHZA: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 7(2), 118–139.
- Khatibah. (2011). Penelitian Kepustakaan. *Iqra*, 05(01), 36–39.
- Pettarani, Andi, Sjahruddin, Herman, & Mus, Abd Mansyur. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 66–81.
- Rifai, Zanuvar, & Oktaviana, Luzi Dwi. (2018). Pelatihan aplikasi teknis online marketplace pada Sentra UMKM Banyumas “Pratistha Harsa” untuk pemasaran produk secara online. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Sajidin, Iman, Darmojo, Hardjito S., & Suharno, Hadi. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *EMPIRE*, 2(2), 110–117.
- Setiawan, Indra, Ekhsan, Muhamad, & dhyan Parashakti, Ryani. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sihite, Toga Sehat, Purba, Desmi Triyanti, & Saragih, Marintan. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890.
- Singerin, Sarlota. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningsih, Sri. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Yudhanto, Albertus Djaka, & Purwanto, Purwanto. (2020). Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 205–215.

Copyright holder:

Rini Rananingsih (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

