

Faktor-Faktor yang Menentukan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Hotel 101 Suryakencana Bogor

Muliyadi Chandra¹, Gabie Annisa Putrikusumo²

^{1,2} Universitas Nasional

E-mail: muliyadi_193404516078@gmail.com¹, gegebs2801@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh produktivitas kerja karyawan Hotel 101 Suryakencana Bogor yang tidak berbanding lurus, dikarenakan masalah kebijakan mengenai kompensasi dan karir. Efektivitas pekerjaan seseorang ditentukan oleh sikapnya terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan dalam etos kerja dan disiplin kerjanya, di satu sisi, dan tergantung pada keahlian profesionalnya di sisi lain. Tujuan dari penelitian ini menentukan elemen yang menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan di Hotel 101 Suryakencana Bogor dan untuk menentukan inisiatif yang diambil oleh hotel untuk melakukannya. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Data primer dan sekunder dikumpulkan untuk penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi, wawancara, dan survei yang diberikan secara acak kepada sejumlah staf tetap Hotel 101 Suryakencana Bogor. Data sekunder untuk penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk tinjauan pustaka dan informasi dari Hotel 101 Suryakencana Bogor dalam bentuk dokumen atau laporan tertentu. Penerapan motivasi dan disiplin kerja yang adil merupakan hasil penelitian mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi peningkatan produktivitas staf di Hotel 101 Suryakencana Bogor. Sebagian besar staf termotivasi dan bekerja keras karena lingkungan, budaya tempat kerja, peluang untuk kemajuan karir, dan manajemen yang baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja.*

Abstract

This research is motivated by the work productivity of the employees of Hotel 101 Suryakencana Bogor which is not directly proportional, due to policy problems regarding compensation and careers. The effectiveness of a person's work is determined by his attitude towards work, which is shown in his work ethic and work discipline, on the one hand, and depends on his professional skills on the other. The purpose of this study was to determine the elements that lead to an increase in employee productivity at Hotel 101 Suryakencana Bogor and to determine the initiatives taken by the hotel to do so. This study uses a qualitative methodology. Primary and secondary data were collected for this study. Primary data was collected by means of observation, interviews, and surveys given randomly to a number of permanent staff at Hotel 101 Suryakencana Bogor. Secondary data for this study were collected from various sources, including literature reviews and information from Hotel 101 Suryakencana Bogor in the form of certain documents or reports. The application of fair work motivation and discipline is the result of research on the elements that affect the increase in staff productivity at Hotel 101 Suryakencana Bogor. Most of the staff are motivated and work hard because of the environment, workplace culture, opportunities for career advancement, and good management, all of which contribute to improving work efficiency.

Keywords : *Work Productivity, Motivation, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan produk potensial terbaik dengan tetap memanfaatkan sarana dan prasarana yang sudah ada (Siagian, 2018). Sedangkan

produktivitas tenaga kerja adalah metrik yang menggambarkan hubungan antara input dan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi atau bisnis dengan kontribusi tenaga kerja terhadap satuan waktu (Sunyoto, 2012: 41). Produktivitas karyawan lebih merupakan tanda kesuksesan bisnis daripada kesuksesan karyawan. Faktor situasional dan pribadi dapat membatasi aspek-aspek tertentu dari produktivitas tenaga kerja.

Pada prinsipnya, produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan input dan output (barang dan jasa) (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan indikasi organisasi atau bisnis yang boros. Dan sebagai hasilnya, perusahaan akhirnya kehilangan pengaruh asing dan dengan demikian mengurangi upaya komersialnya.

Hambatan untuk meningkatkan produktivitas staf di Hotel 101 Suryakencana Bogor adalah tidak adanya korelasi langsung antara kebijakan gaji dan peningkatan karir. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hotel 101 Suryakencana Bogor, selanjutnya dapat diidentifikasi komponen yang paling penting. Salah satu aspek produktivitas seseorang dalam bekerja adalah keahlian, dan aspek produktivitas lainnya adalah sikapnya terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan dalam moral dan disiplin kerja. Meskipun dapat dibayangkan bagi seseorang yang memiliki bakat dan pengalaman untuk menghasilkan lebih sedikit pekerjaan karena disiplin dan semangat kerja yang rendah, tetapi juga layak bagi seseorang dengan keterampilan tetapi kurang keahlian untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan karena disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat akan menghasilkan semangat untuk bekerja serta bekerja dengan orang lain dalam kelompok untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan. Motivasi karyawan akan buruk dalam sebuah perusahaan, yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah dan, pada akhirnya, hasil output yang rendah.

Karena semangat dan passion karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi, yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan, maka motivasi berdampak pada produktivitas karyawan. Kesimpulannya, perusahaan yang motivasi karyawannya rendah secara signifikan juga akan memiliki produktivitas kerja yang rendah. Namun, jika motivasi karyawan tinggi, akan lebih mudah bagi pekerja untuk membantu organisasi memenuhi harapannya untuk sukses (Maharani et al., 2018).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi serta etos kerja. Disiplin tempat kerja adalah alat perilaku yang penting untuk menghasilkan keluaran pekerjaan yang berkualitas. Disiplin tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karena karyawan yang lebih disiplin menghasilkan lebih efektif di tempat kerja. Kendala ini juga memiliki tujuan; tanpa disiplin staf yang kuat, sulit bagi bisnis untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan ada bukti bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan setelah mengamati beberapa gejala yang terjadi di Hotel 101 Suryakencana Bogor, dengan mengkaji unsur-unsur yang mendorong produktivitas kerja karyawan, dan dengan mengkaji inisiatif yang diambil oleh manajemen Hotel 101 Suryakencana Bogor. Dengan demikian, akan ditemukan bahwa rute karir berperan dalam tingkat produktivitas staf di hotel. Dengan mencari jawaban yang logis dan praktis, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui lebih jauh tentang variabel jenjang karir yang paling mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan Hotel 101 Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Hotel 101 Suryakencana Bogor Jl. Suryakencana No. 179-181, yang bertujuan untuk melakukan penelitian kualitatif dengan menggunakan berbagai teknik analisis dan mengacu pada proses pembuktian keabsahan atau keakuratan data yang dikumpulkan (Creswell, 2014:245).

Sumber primer, sering dikenal sebagai responden langsung, adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung. Pengumpulan informasi antara lain melalui wawancara, observasi, dan survei yang diberikan secara acak kepada sejumlah mantan pekerja Hotel 101 Suryakencana Bogor.

Informasi pendukung untuk penelitian ini disebut sebagai data sekunder. Informasi ini dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk tinjauan pustaka dan data yang dikumpulkan oleh Hotel 101 Suryakencana Bogor dalam bentuk berbagai dokumen atau publikasi terkait penelitian..

Pengumpulan Data

1. Wawancara

Untuk lebih memperkaya data yang terkumpul, peneliti melakukan wawancara. (Sugiyono, 2018: 140) menyatakan bahwa wawancara adalah dialog dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua orang, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan pewawancara (interviewee) yang menjawab pertanyaan. Informan dalam penelitian ini yang mengikuti wawancara formal dan informal antara lain:

- a. General Manager Hotel 101 Suryakencana Bogor
- b. Human Resources manager Hotel 101 Suryakencana Bogor
- c. Karyawan yang bekerja di Hotel 101 Suryakencana Bogor dengan penetapan sebanyak 100 responden di setiap departemen.

2. Observasi

Data lain dikumpulkan melalui observasi. (Arikunto, 2013: 199) menyatakan bahwa pengamatan adalah tindakan tertentu yang hanya melibatkan perhatian dengan mata. Dalam pengertian psikologis, pengamatan, sering dikenal sebagai perhatian terhadap suatu objek saat menggunakan kelima indera, mencakup tindakan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan melihat langsung ke objek penelitian dan mengikutinya pada siang hari bolong di Hotel 101 Suryakencana Bogor.

3. Dokumentasi

Data dikumpulkan untuk penyelidikan ini melalui dokumentasi. Memperoleh data dan informasi berupa buku, arsip, catatan, angka tertulis, dan foto dalam bentuk laporan dan informasi (Sugiyono, 2018: 476). Bukti pendukung penelitian ini berasal dari data sekunder, khususnya soft copy catatan karyawan dan laporan dari Hotel 101 Suryakencana Bogor yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan.

4. Analisis Data

Langkah analisis data merupakan upaya untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dan hipotesis penelitian. Analisis yang digunakan untuk tujuan penelitian ini adalah deskriptif. Untuk mengumpulkan data dan menentukan apakah jenjang karir berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan di Hotel 101 Suryakencana Bogor, digunakan analisis deskriptif. Proses yang digunakan untuk mendefinisikan, memahami, dan mengkarakterisasi data yang diperoleh adalah dengan membaca gambar dan tabel yang tersedia, setelah itu output dari personel di Hotel 101 Suryakencana Bogor dievaluasi.

5. Tahap Penarikan Kesimpulan

Teknik deduktif dimulai dari hal-hal yang umum, kemudian menilai hal-hal yang khusus, dan menarik kesimpulan, dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap tingkat efisiensi kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Hotel dilaporkan memberikan dua jenis pelatihan yang berbeda kepada staf mereka, yaitu:
 - a. Hotel tempat orang tersebut bekerja menyediakan pelatihan internal berikut :
 - b. Pelatihan staf sebelum dan sesudah melayani pelanggan di restoran, di meja depan, di tata graha, dan dengan layanan ritel.
 - c. Instruksi moral dalam makan, melayani, dan minum. Dalam hal ini, beberapa karyawan melakukan peran sebagai tamu dan karyawan saat memberikan presentasi. Manajer dan asisten manajer mengawasi pelatihan dan bertindak sebagai instruktur dan penilai.
 - d. Pengajaran keterampilan komunikasi tertulis dan lisan, khususnya bahasa asing (termasuk: Inggris, Belanda, Jepang, Mandarin, dan Prancis). Pilihan bahasa asing didasarkan pada permintaan konsumen dan pangsa pasar luar negeri. Semua instruktur

adalah personel senior yang berbicara banyak bahasa dengan baik. Namun pada kenyataannya, pengajaran bahasa Inggris adalah elemen terpenting karena sebagian besar pengunjung dari Jepang, Prancis, dan Belanda juga berbicara bahasa Inggris.

- e. Pelatihan keterampilan manajemen meja depan, termasuk menangani reservasi, perubahan kamar, pembatalan, pendaftaran tamu, cara mengisi berbagai formulir dan pembayaran.
 - f. Setelah mendaftarkan tamu dan mengeluarkan tas mereka dari mobil, penjaga pintu menunjukkan kepada mereka cara menggunakan fasilitas di kamar mereka.
 - g. Ajari karyawan di semua departemen hotel—termasuk Front Office, Housekeeping, Food And Beverage Service, Food Product, dan bagian sales dan marketing.
 - h. Pelatihan eksternal, atau instruksi yang diberikan oleh pihak selain staf hotel, seperti :
 - i. Pimpinan dan pegawai dari Dinas Pariwisata Provinsi Jawa Barat akan memimpin pelatihan pariwisata.
 - j. Pelatihan kemampuan operasional hotel, seperti yang diberikan oleh PHRI (Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia).
 - k. Profesional yang direkrut dari manajemen hotel luar untuk memberikan pelatihan. dipengaruhi oleh perkembangan hotel bintang lima dan empat di Jakarta.
2. Pendapat responden tentang tingkat efisiensi kerja Hotel 101 Suryakencana Bogor:

Tabel 1 Pendapat Responden terhadap Tingkat Produktivitas Kerja

No. Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu – Ragu	Setuju	Sangat Setuju
1.	-	-	5	29	19
2.	9	30	-	-	-
3.	-	-	10	20	27
4.	32	25	-	15	-
5.	-	-	-	35	16
6.	10	28	-	-	-
7.	-	-	-	29	25
8.	8	21	15	20	-
9.	-	10	-	25	5
10.	19	14	7	31	10
TOTAL	78	128	37	204	91

Berdasarkan tabel di atas, karyawan Hotel 101 Suryakencana Bogor memiliki efisiensi kerja yang tinggi, yang ditunjukkan dengan jawaban setuju masing-masing 204 poin dan sangat setuju 91 poin. Sebaliknya, jawaban tidak setuju menunjukkan tingkat efisiensi kerja yang lebih rendah. jawaban dengan skor 128 poin mendapat peringkat sangat tidak setuju sebesar 78 poin, sedangkan sisanya 37 jawaban diberi peringkat meragukan. Informasi tersebut di atas mengarah pada kesimpulan bahwa Hotel 101 Suryakencana Bogor memiliki tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Hal ini karena setiap karyawan menyadari peran dan tanggung jawab khusus mereka, bahkan jika beberapa pekerja percaya bahwa pembagian tugas di 101 Surya Kencana Bogor ditentukan oleh tingkat gaji, pencapaian pendidikan, dan masa kerja, atau senioritas.

Sikap psikologis setiap karyawan, termasuk motivasi kerja, dapat berkontribusi pada tingginya produktivitas kerja tenaga kerja. Inheren internal dan eksternal, baik positif maupun negatif, motivasi adalah kekuatan yang menginduksi perilaku. Motivasi kerja menghasilkan motivasi kerja/antusiasme/motivasi kerja (Sedarmayanti, 2017:154). Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan, kami menarik kesimpulan bahwa sebagian besar tenaga kerja termotivasi dan bekerja keras karena pengaruh eksternal, lingkungan kerja yang positif, dan manajemen yang efektif. Karyawan akan lebih termotivasi dan merasa lebih bertanggung jawab dalam lingkungan kerja yang positif, yang akan memungkinkan mereka untuk

melakukan tugas mereka lebih efektif dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, jika manajemen dilakukan dengan benar, itu akan menghasilkan peningkatan moral, yang dapat memotivasi staf untuk beroperasi dengan cara yang paling produktif. Istilah "manajemen" dalam konteks ini dapat merujuk pada manajemen atau praktik kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dan sistem yang bergantung pada anggota staf atau bawahan lainnya.

Menurut responden, terdapat persaingan yang signifikan namun sehat di 101 Suryakencana Bogor untuk meningkatkan jenjang karir, khususnya untuk mencapai promosi yang dibutuhkan, sebagai akibat dari sedikitnya pilihan untuk memperluas jalur karir dengan 5 posisi manajer senior. Berdasarkan skala gaji, pencapaian pendidikan, jumlah tahun pengalaman atau senioritas, jenis kelamin, usia, dan bidang spesialisasi masing-masing, pembagian tugas di 101 Suryakencana Bogor tampaknya tidak adil. Misalnya front office (FO) bertanggung jawab atas penjualan kamar, housekeeping (HK) bertugas menyiapkan kamar tamu, catering (FB) bertugas membuat makanan dan minuman, dan food (FP) bertanggung jawab dalam mengelola sembako. Hotel menetapkan tujuan kerja sebelumnya dan membagi beban kerja staf menjadi 8 jam per hari. Misalnya, seorang pekerja di departemen Hong Kong, bersama dengan pekerja lain, membersihkan setidaknya 12 kamar setiap hari. Karyawan melihat relatif kurangnya pedoman untuk pemisahan tugas dan tanggung jawab sampai sekarang sebagai tidak cukup.

Informasi yang dikumpulkan menunjukkan bahwa Hotel 101 Suryakencana Bogor melakukan pekerjaan yang layak dalam menawarkan pelatihan kejuruan bagi stafnya. Individu yang tidak terbiasa dengan bidang pekerjaan mereka dapat mempelajarinya melalui pelatihan, dan karyawan yang lebih berpengetahuan lebih mungkin untuk berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan pada organisasi yang bersangkutan dengan pelatihan yang ditawarkan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Karena pentingnya hal tersebut, bisnis selalu melatih stafnya, termasuk di Hotel Surya Kencana Bogor 10.

- a. Inspirasi Motivasi biasanya disebut sebagai proses dimana perilaku dimotivasi dan diarahkan dalam konteks tempat kerja. Ide motivasi digunakan dalam proses kerja manajemen hotel. Menurut prinsip ini, "Insentif terdiri dari tiga aspek yang saling berinteraksi dan saling bergantung, yaitu kebutuhan, pendorong, dan insentif"
 - 1) Tekanan yang dirasakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan karena adanya kekurangan dikenal sebagai faktor kebutuhan. Gangguan tersebut dapat bersifat sosial, psikologis, atau fisik.
 - 2) Tersedianya dorongan (inspirasi) adalah keadaan aktif. tindakan atau perilaku yang mengarahkan dan memotivasi staf untuk mencapai tujuan hukuman dan penghargaan yang adil.
- b. Pemberian penghargaan yang adil kepada karyawan dengan insentif (stimulus) adalah cara untuk mendorong atau cenderung mendorong minat kerja dalam mencapai tujuan. Tujuan adalah apa saja, seperti makanan dan orang, yang mengurangi kebutuhan dan dorongan. Disiplin kerja, penggunaan disiplin kerja untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan etika profesional karyawan Disiplin karyawan tidak ada gunanya dalam mencapai tujuan bisnis jika semangat kerja rendah. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap suatu pekerjaan ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinannya. Ini meningkatkan moral dan memotivasi orang untuk bekerja menuju perusahaan, pekerjaan mereka, dan tujuan masyarakat. Akibatnya, setiap manajer berusaha untuk menanamkan disiplin yang tepat pada karyawannya.

Dalam operasi sehari-hari, disiplin menyiratkan bahwa pekerja secara konsisten tiba di tempat kerja dan berangkat tepat waktu, menyelesaikan tugas mereka dengan kompeten, dan mematuhi semua kebijakan perusahaan dan konvensi sosial yang berlaku. Namun, tujuan sebenarnya dari disiplin adalah memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan produktivitas. standar: Bertindak secara sah dan aman saat bekerja.

- Tujuan berikut ini terkait dengan tujuan untuk menegakkan disiplin di antara karyawan:
- a. Menghindari hukuman/sanksi

Untuk menjaga disiplin karyawan, hukuman sangat penting. Karyawan tidak akan sering melanggar peraturan perusahaan jika ada hukuman yang keras.

b. Meningkatkan kesejahteraan

Penegakan disiplin menuntut keseimbangan, yaitu tingkat tunjangan karyawan yang dapat diterima, termasuk gaji. Karyawan akan dapat bekerja dengan lebih tenang jika mereka dibayar dengan upah yang cukup karena mereka akan lebih disiplin dan termotivasi.

c. Keahlian pengukuran

Mengukur kapasitas seseorang untuk mencapai tujuan. Tujuan yang harus dicapai harus didefinisikan dengan baik, tidak ambigu, dan sulit bagi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan harus memadai untuk keterampilan karyawan karena jika tidak, karyawan akan kehilangan rasa disiplin.

d. Peningkatan produktivitas

Karyawan bangga dengan produktivitas mereka, terutama jika itu menghasilkan penghargaan atau prestasi. Paling tidak, itu bisa menjadi narasi yang baik untuk keluarga mereka.

e. kesempatan kerja yang tersedia

Setiap karyawan bercita-cita untuk memiliki karir yang sukses, dan produktivitas berfungsi sebagai jembatan karir bagi pekerja.

SIMPULAN

Faktor yang mendorong karyawan 101 Hotel 101 Suryakencana Bogor untuk lebih produktif adalah penerapan motivasi dan disiplin kerja yang adil, karena faktor lingkungan, suasana kerja, peluang pengembangan karir dan manajemen yang baik, sebagian besar karyawan antusias dan termotivasi untuk bekerja keras untuk meningkatkan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ayon, Triyono. (2012). *Pradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryza.
- Bagyono. (2014). *Pariwisata dan Perhotelan*. Bandung: Alfabeta.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Christin, J., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Creswell, John W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maharani, F. A., Sunarta, K., & Atika, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Indovickers Furnitama. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 3(1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Primadana, R. T. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kabanjahe (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).

- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiati, J. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pada Pegawai Perpustakaan ITS (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA)*.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sinungan. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: CV Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Celeban Timur
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Warankiran, R. A., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 953-962.