

**Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan PT.Indonesia Botol dan Parfum**

Puput Oktavianti, Rushadiyati
Universitas Respati Indonesia
rus.hadiyati@gmail.com

Abstrak

Budaya kerja yang baik dilingkungan organisasi perlu adanya pedoman dan bimbingan serta keinginan (motivasi) dari masing-masing individu dalam membentuk budaya kerja di organisasi, sehingga dapat menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi, yang secara personal dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT.Indonesia Botol dan Parfum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sedangkan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner yang disebar secara online kepada seluruh karyawan dengan populasi dan sampel berjumlah 70 karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Produktivitas Karyawan

Abstract

Good work culture in an organizational environment, there needs to be guidelines and guidance as well as the desire (motivation) of each individual in forming a work culture in the organization, so that it can become a trait and habit and be developed within the organization, which can personally increase employee productivity. This research was carried out at PT Indonesia Bottle and Perfume. This research aims to determine and analyze the influence of work culture and workload on employee productivity. This research uses descriptive and verification methods. While the data obtained in this study is primary data in the form of questionnaires distributed online to all employees with a population and sample of 70 employees. The results of this research show that the influence of work culture and workload has an influence on employee productivity.

Keywords: Work Culture, Workload, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Membahas tentang budaya kerja merupakan suatu system yang dipegang oleh suatu organisasi diyakini bersama dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai, norma sehingga menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi untuk menjadi pedoman bagi anggota-anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dalam membentuk budaya kerja yang baik dilingkungan organisasi perlu adanya pedoman dan bimbingan serta keinginan (motivasi) dari masing-masing individu dalam membentuk budaya kerja di organisasi, sehingga dapat menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi, yang secara personal dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Budaya kerja itu penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh karyawan. Budaya yang produktif

merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih Tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang merupakan tanggung jawab dan harus diselesaikan. Oleh karena itu, dalam penataan sumber daya manusia perlu di tentukan jumlah beban kerja, standart dan jumlah karyawan standart untuk masing-masing fungsi. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai produktivitas yang maksimal pentingnya memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot dan bobotnya

hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

PT.Indonesia Botol dan Parfum merupakan perusahaan bergerak di bidang retail grosir botol dan bibit parfum, dan saat ini sudah memiliki kurang lebih dari 70 karyawan dan 12 toko cabang.

Upaya PT.Indonesia Botol dan Parfum yaitu mengutamakan kepuasan pelanggan, disukai banyak konsumen atas produk dan pelayanan, begitu pula dengan produk-produk yang dipasarkan sehingga menjadi trend center dalam hal inovasi produk parfum. Oleh karena itu, dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang handal serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta mengingat beban tugas yang diembannya cukup berat.

Demi mencapai misi tersebut salah satu faktor pendukung lainnya adalah memiliki Sumber Daya Manusia yang produktif agar dapat terus mendukung dan berkomitmen untuk perusahaan. Meskipun telah memiliki Sumber Daya yang produktif karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan

apabila karyawan masih berada dalam belunggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT,Indonesia Botol dan Parfum. Sumber Daya Manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena memiliki budaya kerja yang kuat sehingga budaya kerja memegang peranan yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Usaha lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja. Dengan adanya penjualan Botol dan Bibit Parfum yang meningkat menyebabkan karyawan harus bekerja terus menerus dan menambah beban kerja karyawan PT.Indonesia Botol dan Parfum.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDONESIA BOTOL DAN PARFUM".

METEDOLOGI

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018:86) metode deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Budaya Kerja, bagaimana beban kerja dan bagaimana produktivitas kerja karyawan PT. Indonesia Botol dan Parfum. Metode

verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan di PT. Indonesia Botol dan Parfum.

HASIL

1. Uji Validitas Instrumen

A. Uji Validitas

hasil ukur dari pengukuran tersebut ialah besaran yang menggambarkan secara fakta yang tepat atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Tarjo, 2019). Menghitung

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X1.1	0,692	0,235	Valid
X1.2	0,665	0,235	Valid
X1.3	0,652	0,235	Valid
X1.4	0,689	0,235	Valid
X1.5	0,724	0,235	Valid
X1.6	0,581	0,235	Valid
X1.7	0,667	0,235	Valid
X1.8	0,680	0,235	Valid
X1.9	0,627	0,235	Valid
X1.10	0,775	0,235	Valid

Dari uji validitas 10 butir pernyataan variabel Budaya Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. 10 butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur variabel Budaya Kerja (X1) dan diikuti sertakan pada perhitungan berikutnya untuk di uji tingkat reliabilitasnya.

Tabel 2

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,568	0,235	Valid
X2.2	0,637	0,235	Valid
X2.3	0,668	0,235	Valid
X2.4	0,611	0,235	Valid
X2.5	0,315	0,235	Valid
X2.6	0,588	0,235	Valid
X2.7	0,559	0,235	Valid
X2.8	0,487	0,235	Valid
X2.9	0,622	0,235	Valid
X2.10	0,661	0,235	Valid

Dari uji validitas 10 butir pernyataan variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. 10 butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur variabel Beban Kerja (X2) dan diikuti sertakan pada perhitungan berikutnya untuk di uji tingkat reliabilitasnya.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Y.1	0,784	0,235	Valid
Y.2	0,693	0,235	Valid
Y.3	0,690	0,235	Valid
Y.4	0,810	0,235	Valid
Y.5	0,732	0,235	Valid
Y.6	0,605	0,235	Valid
Y.7	0,781	0,235	Valid
Y.8	0,732	0,235	Valid
Y.9	0,766	0,235	Valid
Y.10	0,689	0,235	Valid

Dari uji validitas 10 butir pernyataan variabel Produktivitas Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel. 10 butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur variabel Produktivitas Karyawan (Y) dan diikuti sertakan pada perhitungan berikutnya untuk di uji tingkat reliabilitasnya.

B.Uji Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha yaitu suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila mempunyai koefisien atau alpha minimum 0,60 atau lebih.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
X1	0,867	> 0,60	Reliabel
X2	0,727	> 0,60	Reliabel
Y	0,896	> 0,60	Reliabel

(sumber : olah data dengan spss, 2023)

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian lebih dari 0.60. Adapun variabel Budaya Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.867, variabel Beban Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,727 dan variabel Produktivitas Karyawan dengan Cronbach's Alpha sebesar 0.896. Sehingga dapat disimpulkan jika semua item pernyataan seluruh variabel dalam penelitian ini adalah Reliable.

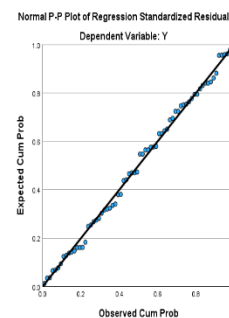
2.Uji Asumsi Klasik

A.Uji Normalitas

(Ghozali : 2018) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Berdasarkan output “Chart” di atas, bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada grafik diatas “Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual” selalu dan dekat garis diagonalnya bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Upp	.852
er	
Bou	
nd	

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	.0000000
Parameter ^{a,b}	Std. Deviation	2.45561028
Most	Absolute	.057
Extreme	Positive	.057
Differences	Negative	-.048
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.842
	99% Confidence Interval	Lower Bound .833

Tabel diatas menggambarkan hasil uji normalitas dengan menggambarkan Uji Kolmogorov Smirnov untuk Variabel pengganggu atau residual dari Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indonesia Botol dan Parfum diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200. Karena nilai signifikan $0,200 > 0,05$, maka variabel pengganggu atau residual dari Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dikatakan berdistribusi normal.

B.Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	St d. Er ror	Beta			Tol era nce	VI F
1 (Constant)	4.269	3.594		1.188	.239		
X1	.434	.098	.406	4.440	<.001	.631	1.585
X2	.488	.091	.490	5.353	<.001	.631	1.585

a. Dependent Variable: Y

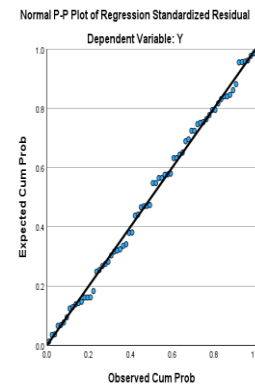
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

C.Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali : 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain.

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Probability Plot



Hasil dari gambar diatas bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model.

3.Uji Regresi Berganda

A.Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{table} apakah variabel independen secara persial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Tabel 7

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.269	3.594		1.188	.239
X1	.434	.098	.406	4.440	<.001
X2	.488	.091	.490	5.353	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

1. Dari hasil analisis data pada variabel Budaya Kerja X1

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 4.440 < 1.996 t_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

2. Dari hasil analisis data pada variabel Beban Kerja X2

Diketahui nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 5.353 > 1.996 t_{table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

B.Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.628	2	380.314	61.242	<.001 ^b
	Residual	416.072	67	6.210		
	Total	1176.700	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil dari table diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Pengaruh Budaya Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah nilai sig

3.133 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1, X2 secara simultan terhadap Y.

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh antara variabel independent Budaya Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel dependent Produktivitas Karyawan (Y) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 a	,649	,639	2,479

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Budaya Kerja

Dari hasil analisis di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi

Produktivitas Karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R^2) 0,639. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Karyawan PT. Indonesia Botol dan Parfum dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Beban Kerja sebesar 63,9%.

PEMBAHASAN

Hasil regresi berganda yang diperoleh dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 4.269 + 0,434X_1 + 0,488X_2$ dimana angka tersebut menunjukkan $a = 4.269$, angka tersebut menunjukkan Produktivitas Karyawan (Y) apabila Budaya Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berjalan dengan baik. $B1.X_1 = 0,434$, artinya jika nilai Budaya Kerja (X1) mengalami peningkatan maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat pula. $B2.X_2 = 0,488$, artinya jika nilai Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat pula.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian pada uji F ditemukan bahwa nilai signifikan

untuk variabel Budaya Kerja (X1)

ed.). CV. Noah Aletheia; 2019.

dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $F_{hitung} 61.242 > F_{tabel} 3.133$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Budaya Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Aziz. R. *Pengantar Administrasi Pendidikan*. sibuku; 2016.

Busro M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group; 2018.

Nawawi H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In: 5 ed. Gajah Mada University Press; 2013:44.

Irawati, Rusda and DAC. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia.

Jalil, Abdul. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu.

Kurniati, A., & Mardianti Y. Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Manajemen FE-UB*, 9(1). Published online 2021.

2. Kesimpulan terakhir dari Uji regresi Koefisien Determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai Koefisien Determinasi 0,639. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 63,9%.

Nurhadijah. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser

DAFTAR PUSTAKA

Agung AAP dan AY. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. (Dr. I Nengah Suardhika, SE. M,

Utara. *Ejournal Administrasi
Negara*. 2017;V:1.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
Alfabeta.; 2018.

Prihatini. *Analisis Hubungan Beban
Kerja Dengan Stress Kerja
Perawat di Setiap Ruang Rawat
Inap RSUD Sidikalang*. 2007.

Dr. Muhammad Burso (2020), Teori-
Teori Manajemen Sumber Daya
Manusia

Santoso. Singgih. *Panduan Lengkap
SPSS Versi 20*. PT. Elex Media
Komputindo; 2012.

Dr. Ni Kadek Suryani, SE.,
S.I.Kom.,M.M, Dr. Ida Ayu Putu Widani
Sugianingrat, S.E., M.M, Dr. Kadek
Dewi Indah Sri Laksemmini, S.E., M.M.
(2020) Kinerja Sumber Daya Manusia
Teori, Aplikasi dan Penelitian.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan
Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D*. Alfabeta.; 2013.

Sujarweni. V W. *Metode Penelitian
Lengkap, Praktis dan Mudah
Dipahami*. Pustaka Baru Press;
2014.

Dr. Surianto, M.M. (2021), Sinergitas
Motivasi, Kompetensi, dan Budaya
Organisasi terhadap kinerja pegawai
pada sebuah instansi studi kritis,
analisis dan praktis.

Sulaksono H. *Budaya Organisasi dan
Kinerja*. Deepublish; 2015.

Dr.Elvera,SE.,MSc., Yesita Astarina,
SE.,Msi (2021), Metodologi Penelitian

Suci Mar'ih Koesumowidjojo. *Analisis
Beban Kerja Raih Asa Sukses*.;
2017.

Dra Sri Larasati, M.M (2018),
Manajemen Sumber Daya Manusia

Sugiyono. *Metode penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.;;
2017.

Elga Nolisa, Edalmen (2021) Pengaruh
Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja
karyawan PD. Harum Jaya

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi
(Mixed Methods)*. Alfabeta, CV.;;
2018.

Enny (2020), Jurnal Kualitas Pelayanan
dan Kepuasan Masyarakat Pada Kinerja

Analisis GAP di Kantor Kecamatan
Simokerto Surabaya

Marno Nugroho, M.M (2020), *Jurnal Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia.*

Evi Rafda A, Iin Erpianto, Ahmad Irwan P, Riono Asnan L, Siti Saroh (2021), *Pengaruh pemberian pelatihan, fasilitas dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.*

Muh Arfan, Mursalim Umar Gani, Syahrir Mallongi (2019) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Ginjar Sigit Nursasongko, Rini Nugraheni (2011) *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap pegawai (studi Pada Badan Kepegawaian daerah kabupaten pematang)*

Notoatmodjo, (2018), *Metode Penelitian Kesehatan*

Jaya Naviga A, Edy S (2021), *Analisis motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PPL pada dinas pertanian kabupaten kediri.*

Prof.DR.Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.*

Mansur Tanjung, Lambok Pardede (2019), *Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informasi Tapanuli Tengah.*

Raden Panji Mochamad Ageng Isman, Indupurnahayu dan Renea Shinta Aminda (2020), *Analisis Pengaruh Disiplin, Kepribadian dan Pelatihan Terhadap Kompetensi (Studi Pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Bogo*

Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga (2021) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten.*

Sandra Dewi H, Sri S (2019) Pengaruh

Tiyan Umi Habibah (2017), Pengaruh

Pelatihan terhadap kompetensi
kewirausahaan pada PMI Purna di
Kabupaten Majalengka.

Pengalaman dan Pelatihan Kerja
terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Tarmizi Gadeng (2020) Pelatihan dan
pengembangan Karir terhadap kinerja
pegawai pada kantor Camat Kuta Alam
Banda Aceh.

Website Resmi RSUD Kramat Jati
(<https://rsukramatjati.jakarta.go.id>)

Timotius Duha (2020), Motivasi untuk
Kinerja.