

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Mohamad Yoric Rahmadhika

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2026



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

Pendahuluan

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor utama yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, sektor manufaktur nonmigas mencatat pertumbuhan sebesar 5,4% dan menjadi penyumbang terbesar terhadap Produk Domestik Bruto nasional [1]. Kabupaten Sidoarjo termasuk wilayah dengan aktivitas industri manufaktur yang cukup tinggi, terutama pada bidang pengemasan plastik dan produk turunannya. Meskipun demikian, peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor manufaktur belum sepenuhnya optimal. Laporan World Bank menyebutkan bahwa hanya 7,6% perusahaan manufaktur di Indonesia yang secara konsisten melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, jauh di bawah rata-rata Asia Pasifik sebesar 35% [2]. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai individu ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian [3], kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di sektor industri manufaktur.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi kerja diduga memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah budaya kerja diperkirakan berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja, jika dilihat secara bersamaan, diyakini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo.

Metode

- Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif
- Penelitian ini dilakukan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo
- Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan secara offline melalui media cetak.
- Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert yang dimana terdapat 5 jawaban Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju.
- Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo.
- Populasi : 240 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan sample secara acak.
- Analisis : menggunakan SPSS versi 25

Hasil

- **A. Uji Validitas**
- Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,2542$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.
- Hasil di samping menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	0,791	0,254	Valid
	X1.2	0,770	0,254	Valid
	X1.3	0,772	0,254	Valid
	X1.4	0,767	0,254	Valid
	X1.5	0,759	0,254	Valid
X2 Motivasi Kerja	X2.1	0,772	0,254	Valid
	X2.2	0,733	0,254	Valid
	X2.3	0,724	0,254	Valid
	X2.4	0,753	0,254	Valid
	X2.5	0,745	0,254	Valid
X3 Budaya Kerja	X3.1	0,727	0,254	Valid
	X3.2	0,738	0,254	Valid
	X3.3	0,714	0,254	Valid
	X3.4	0,781	0,254	Valid
	X3.5	0,759	0,254	Valid
Y Kinerja karyawan	Y.1	0,752	0,254	Valid
	Y.2	0,711	0,254	Valid
	Y.3	0,713	0,254	Valid
	Y.4	0,712	0,254	Valid
	Y.5	0,748	0,254	Valid

Hasil

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Cronbach's Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable ketika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

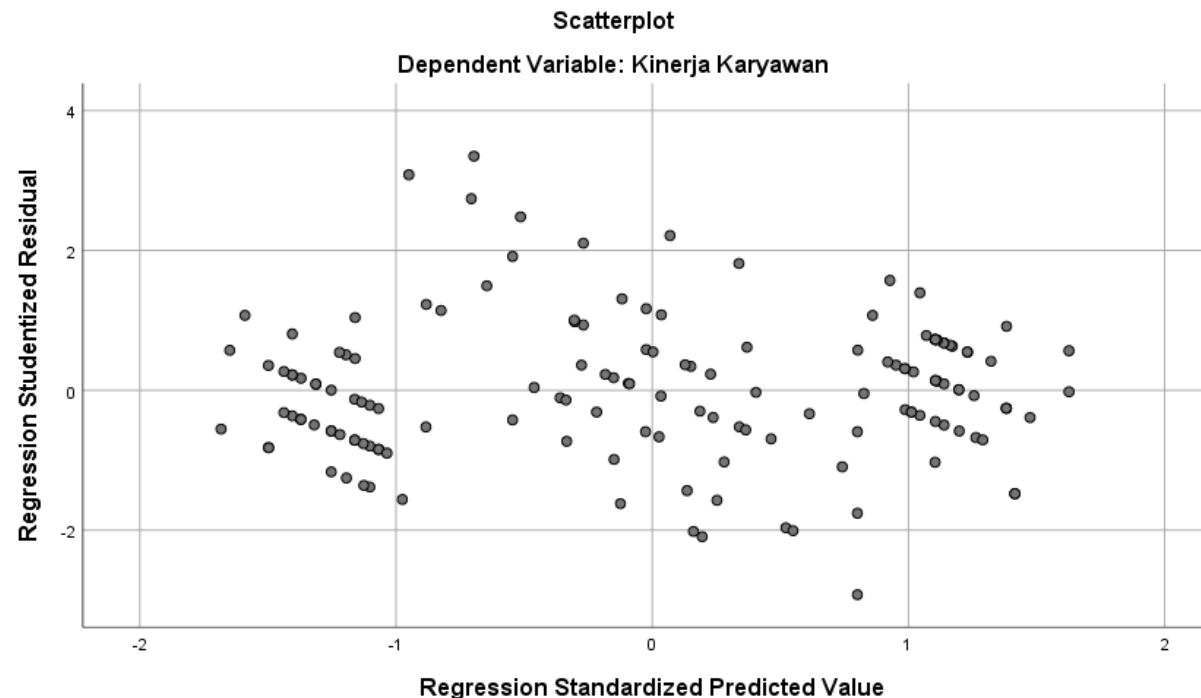
VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 Pelatihan memiliki angka cronbach's alpha 0,830, variabel X2 Motivasi Kerja 0,800, variabel X3 Budaya Kerja Diri 0,798, dan variabel Y Kinerja Karyawan 0,777. Maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh variabel dalam pernyataan ini dinyatakan reliabel dan kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel

Hasil

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Hasil

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 3.444 + 0.452 X_1 + 0.145 X_2 + 0.228 X_3 + e_1$$

Hasil

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 3.444 + 0.452 X_1 + 0.145 X_2 + 0.228 X_3 + e_1$$

Hasil

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis :

H_0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a. b. H_0 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.071	3	297.024	398.407	.000 ^b
	Residual	108.847	146	.746		
	Total	999.918	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

Pembahasan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo. Dominannya pengaruh pelatihan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Hasil dari pelatihan indikator yang paling banyak di pilih oleh responden adalah pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hasil empiris pada indikator pelatihan menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Secara lebih spesifik, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka telah diberikan pelatihan teknis, seperti pelatihan cara melakukan proses mixing bahan dan pelatihan pengoperasian mesin sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang benar. Dan indikator yang paling sedikit dipilih adalah mereka merasa perusahaan belum menyediakan cukup pelatihan bagi karyawan. Hasil empiris membuktikan bahwa perusahaan hanya menyediakan pelatihan dua bulan sekali.

Pembahasan

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar pelatihan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih baik. Motivasi mendorong karyawan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Hasil dari pelatihan indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah bahwasannya mereka bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil empiris menjelaskan salah satu bukti mereka bangga dengan pekerjaan mereka adalah rasa bangga yang tercermin dari perilaku kerja karyawan yang selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan antusiasme yang tinggi, serta memiliki semangat kerja yang konsisten dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kebanggaan terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dan indikator yang paling sedikit dipilih oleh responden adalah mereka menikmati tantangan dalam pekerjaan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh yang berada di bawah pelatihan namun lebih kuat dibandingkan motivasi kerja. Budaya kerja yang baik tercermin dari kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk bekerja secara konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hasil dari budaya kerja indikator yang paling banyak dipilih adalah budaya kerja mendukung perbaikan dan inovasi berkelanjutan. Hasil empiris di perusahaan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang tercermin dari meningkatnya semangat kerja karyawan, kedisiplinan seperti budaya kerja tepat waktu, serta munculnya berbagai inovasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar, beradaptasi, dan berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dan indikator yang paling sedikit dipilih adalah adanya semangat gotong royong untuk menyelesaikan tugas. Adanya budaya kerja yang positif juga mendorong terbentuknya perilaku kerja karyawan yang lebih konsisten, stabil, dan terarah.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang saling mendukung dan membentuk satu kesatuan dalam upaya peningkatan kinerja. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi kerja berperan dalam mendorong pemanfaatan kemampuan tersebut secara maksimal, sementara budaya kerja menyediakan kondisi lingkungan yang memungkinkan penerapan kompetensi dan semangat kerja secara konsisten. Keterpaduan ketiga faktor ini pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkesinambungan.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan strategis dan praktis. Pertama, sektor industri pengemasan plastik di Kabupaten Sidoarjo Adalah bagian penting dari rantai pasok ekonomi daerah yang memerlukan dukungan kinerja karyawan yang produktif dan unggul. Kedua, hasil temuan ini diharapkan bisa memberikan masukan untuk perusahaan dalam memperbaiki sistem pelatihan, pengelolaan motivasi, dan pembentukan budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan. Ketiga, secara akademis, temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur daerah, khususnya dalam mengintegrasikan variabel pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam satu model konseptual yang komprehensif.

Manfaat Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang saling mendukung dan membentuk satu kesatuan dalam upaya peningkatan kinerja. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi kerja berperan dalam mendorong pemanfaatan kemampuan tersebut secara maksimal, sementara budaya kerja menyediakan kondisi lingkungan yang memungkinkan penerapan kompetensi dan semangat kerja secara konsisten. Keterpaduan ketiga faktor ini pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkesinambungan. Temuan empiris ini selaras dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia terpadu yang menekankan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi, tetapi juga pada faktor psikologis dan lingkungan kerja [3]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [9] dan [12] yang membuktikan bahwa kombinasi faktor pelatihan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Referensi

- [1] Kementrian Perindustrian Republik Indonesia, “Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kimia, Farmasi dan Kemasan 2022,” *Rencana Strateg. BBSPJIKFK Tahun 2021-2024*, 2024.
- [2] P. Countries, *Building better formal TVET systems: principles and practice in low- and middle- income countries*. 2023. doi: 10.54675/rvdm3811.
- [3] F. A. A. Ghaisani dan Sumartik, “Dampak Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Pemadam Kebakaran,” *J. Pemberdaya. Masy.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–20, 2024.
- [4] H. K. Wardhani dan S. Sopiah, “Employment Training in Employee Performance Improvement: SLR,” *Int. J. Soc. Sci. Hum. Res.*, vol. 6, no. 12, hal. 7268–7274, 2023, doi: 10.47191/ijsshr/v6-i12-11.
- [5] J. N. Lestari dan N. K. Giawa, “Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *J. Humanit. Educ. Manag. Account. and Transportation*, vol. 2, no. 1, hal. 570–586, 2025, doi: 10.57235/hemat.v2i1.5153.
- [6] R. Nugraha, E. Marsusanti, dan A. Riyanto, “Pelatihan dan Motivasi Kerja Berkelanjutan: Impak Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur,” *Swabumi*, vol. 10, no. 2, hal. 146–158, 2022, doi: 10.31294/swabumi.v10i2.13437.
- [7] M. F. Algipari, “Pengaruh Motivasi Karyawan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi di Perusahaan Manufaktur,” *J. Multidisiplin West Sci.*, vol. 3, no. 09, hal. 1353–1360, 2024, doi: 10.58812/jmws.v3i09.1359.
- [8] Missella Anugrah Widia dan Purwatiningsih Purwatiningsih, “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. CKL Indonesia Raya,” *J. Rimba Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akuntansi*, vol. 3, no. 4, hal. 77–91, 2025, doi: 10.61132/rimba.v3i4.2218.
- [9] “Laporan Kinerja Karyawan PT Putra Mandiri Intipack,” hal. 500, 2024.
- [10] C. Maharani dan A. Gunawan, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur Di Indonesia,” *Musytari*, vol. 2, no. 6, hal. 1–8, 2023.
- [11] M. G. Sono, “Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia,” *J. Ekon. dan Kewirausahaan West Sci.*, vol. 3, no. 01, hal. 73–81, 2025, doi: 10.58812/jekws.v3i01.1924.
- [12] H. Mintawati *et al.*, “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PELAYANAN JASA,” *J I I H J. Ilm. IPS DAN Hum.*, vol. 1, no. 1, hal. 28–33, 2023.
- [13] Maysaroh Maysaroh, Supardi Supardi, dan Agus Dharmanto, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group,” *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 4, hal. 90–107, 2024, doi: 10.55606/jekombis.v3i4.4111.
- [14] D. Darmawansyah, M. Arif, dan ..., “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Perspektif Industri Manufaktur,” *SEIKO J. ...*, vol. 7, no. 1, hal. 1330–1339, 2024, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6675%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/6675/4495>
- [15] Burhanudin, “Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis dalam Human Resource Development,” vol. 13, no. 1, 2021.

Referensi

- [16] F. R. Sunarya, “Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi,” *SALAM J. Sos. dan Budaya Syar-i*, vol. 9, no. 2, hal. 647–658, 2022, doi: 10.15408/sjsbs.v9i3.25916.
- [17] R. C. Tarumingkeng, “Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua-Faktor),” hal. 2–24, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://rudycr.com/ab/Teori.Motivasi.Herzberg–Teori.Dua-Faktor.pdf>
- [18] V. H. Vroom, “Vroom ’ s Expectancy Theory Of Motivation,” 2016.
- [19] C. R. Istiqaroh, N. R. Herawati, dan S. A. Faujianto, “Pelatihan Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Pada Anggota Koperasi Pemasaran Berkah Amanah Mandiri Kabupaten Madiun,” *Stud. Kasus Inov. Ekon.*, vol. 08, no. 01, hal. 99–108, 2024.
- [20] C. N. Zealand, “Donald Super Developmental self-concept”.
- [21] M. I. Pramudya, A., A., Purnama, M., R., Andarbeni, N., S., Nurjayanti, P., Anshori, “Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, 2023.
- [22] M. K. Hura, M. A. Tanjung, Y. F. Hia, D. A. Simatupang, dan M. U. Sihombing, “Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan,” *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 5, no. 2, hal. 263–271, 2021, doi: 10.23887/jppsh.v5i2.35054.
- [23] S. Sukartini dan P. L. Gaol, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara,” *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 4, no. 2, 2022, doi: 10.32834/jsda.v4i2.544.
- [24] B. Mu’arif, F., A., Priyatmono, “Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow,” *Cent. Publ.*, vol. 3, no. 3, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <http://centralpublisher.co.id>
- [25] A. Rifai dan C. Haryoto, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 14, no. 3, hal. 134–149, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/123021>
- [26] H. Akbar, “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” *JIMMU*, vol. 6, no. 2, 2021, doi: 10.36563/bemj.v2i2.856.
- [27] S. Hidayati, V. Firdaus, dan Sumartik, “Pengaruh Diklat , Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 7, no. 3, hal. 308–317, 2025.
- [28] I. Nurlya, I., Kusumawardhani, U., A., Orchidea, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Cabang Suci Irma,” *J. Innov. Manag. Account. Bus.*, vol. 4, no. 2, 2025, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/36071/33589>
- [29] Fifi Milenia Andini, “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri,” *Akuntansi*, vol. 1, no. 3, hal. 273–282, 2022, doi: 10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.95.
- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. 2018.

Referensi

- [31] A. Maharani, D. Kusardi, dan R. M. Ayu Shinta Devi, “Kinerja Karyawan Dilihat Dari Kepemimpinan, Dukungan Perusahaan Dan Praktik Bekerja Dari Rumah,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, hal. 84–97, 2021, doi: 10.38043/jimb.v6i2.3209.
- [32] A. Pradyta dan S. Sumartik, “Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telkom Akses Sidoarjo,” *J. Ekon. Bisnis dan Pendidik.*, vol. 3, no. 5, hal. 215–232, 2024, doi: 10.17977/um066v3i52023p215-232.
- [33] S. Sari, I. F., Ubaidillah, H., “Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering,” *J. Adm. Dan Manaj.*, vol. 15, no. 1, hal. 72–86, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [34] L. A. K. S. K. R. Handoko, “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN PASIEN DI RUMAH SAKIT BHAKTI MULIA JAKARTA,” *Al Qalam J. Ilm. Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 6, hal. 4168–4186, 2024.
- [35] K. Amin, N., F., Garancang, S., Abunawas, “KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN,” *J. PILAR J. Kaji. Islam Kontemporer*, vol. 14, no. 1, hal. 15–31, 2023, doi: 10.21070/2017/978-979-3401-73-7.
- [36] N. Khairunnisa, O. Mariska, R. Ramadhan, M. Fajar, dan B. Azzahra, “Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja,” *J. Arastirma*, vol. 4, no. 2, hal. 452–459, 2024, doi: 10.32493/jaras.v4i2.35411.
- [37] K. Ferina, N., Sudiana, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung,” *NNOVATIVE J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, hal. 3519–3534, 2024.
- [38] S. N. S. Aditama dan A. H. Saputro, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung),” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 10, no. 1, hal. 247–256, 2024.
- [39] S. Ariskiyya, S., Abadiyyah, R., “engaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Jatim Autocomp Indonesia),” vol. 2338, no. 1, hal. 13–34, 2022.

