

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Jawa Barat

Rizaf Malik Hardian¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rizafmalik@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstract

Businesses succeed when they have access to talented and hardworking employees. Organizational culture and employee development can have a role in determining employee productivity. The purpose of this research is to identify and examine the ways in which the Office of Investment and One-Stop Services (DPMPTSP) of West Java Province's culture and training affect worker output. Quantitative techniques including descriptive and causal analysis using multiple linear regression were used in this study. Purposive sampling using a saturated sample methodology was utilized to choose a sample size of 103 from PMPTSP Prov. West Java to participate in the survey and provide responses for the data collecting procedures. IBM's SPSS version 24 was utilized for the study's data analysis method. This research shows that training, corporate culture, and employee output all have favorable influences on one other and on productivity. Organizational culture and training were shown to have an 86.5 percent impact on production. The findings of this research have implications for the PMPTSP Province of West Java in the form of suggestions for improving the company's culture via the promotion of shared values and extensive two-way communication in the workplace. Companies are therefore advised to optimize the time or length of workers' employment by having them build a curriculum according to their demands.

Keywords- organizational culture, training, productivity, human resources

Abstrak

Bisnis berhasil ketika mereka memiliki akses terhadap karyawan berbakat dan pekerja keras. Budaya organisasi dan pengembangan karyawan dapat berperan dalam menentukan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh budaya dan pelatihan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Barat terhadap output pekerja. Teknik kuantitatif meliputi analisis deskriptif dan kausal menggunakan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel purposive dengan metodologi sampel jenuh digunakan untuk memilih jumlah sampel sebanyak 103 dari PMPTSP Prov. Jawa Barat untuk berpartisipasi dalam survei dan memberikan tanggapan terhadap prosedur pengumpulan data. SPSS IBM versi 24 digunakan untuk metode analisis data penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, budaya perusahaan, dan keluaran karyawan semuanya memiliki pengaruh yang menguntungkan satu sama lain dan terhadap produktivitas. Budaya organisasi dan pelatihan terbukti mempunyai dampak sebesar 86,5 persen terhadap produksi. Temuan penelitian ini mempunyai implikasi bagi PMPTSP Provinsi Jawa Barat berupa saran untuk meningkatkan budaya perusahaan melalui promosi nilai-nilai bersama dan komunikasi dua arah yang ekstensif di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan waktu atau lama kerja pekerja dengan membuat kurikulum sesuai dengan kebutuhan mereka.

Kata kunci-budaya organisasi, pelatihan, produktivitas karyawan, sumber daya manusia

I. PENDAHULUAN

Sektor ekonomi hanyalah salah satu bidang di mana Indonesia berupaya secara aktif untuk memperbaiki diri. Dinas PMPTSP Provinsi merupakan salah satu komponen Pelayanan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Negara (DPMPTSP) yang didirikan di seluruh tanah air untuk mendorong para pelaku usaha agar terlibat dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Jawa Barat. Salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau korporasi mencapai tujuannya adalah sejauh mana karyawannya produktif. Keberhasilan suatu bisnis bergantung pada kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan sesuatu (Mulyani dan Utami, 2021). Nilai karyawan yang berkinerja tinggi bagi perusahaan mereka semakin diakui (Azis dkk., 2019). Sumber daya manusia suatu organisasi adalah salah satu aset terpentingnya (Indiyati et al, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia harus dibangun dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan lancar dan efisien; Hal ini penting jika para profesional HR ingin mencapai tujuan mereka, termasuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan (Ahmad dan Dudija, 2020).

Bagaimana masyarakat dan karyawan memandang suatu perusahaan atau instansi pemerintah merupakan cerminan langsung dari budaya perusahaan tersebut. Ketika budaya suatu organisasi kuat dan produktif, maka ia akan memproyeksikan citra yang baik, dan jika budayanya lemah dan tidak efektif, maka ia akan memproyeksikan citra yang buruk (Mulyani dan Utami, 2021). Untuk memiliki budaya organisasi yang kuat, suatu perusahaan harus menunjukkan ciri-ciri nilai budaya organisasi yang dianut bersama oleh seluruh karyawannya (Indiyati, 2018). Budaya suatu organisasi dapat memberikan perbedaan besar dalam seberapa baik organisasi tersebut menjalankan tugasnya (Rohman et al., 2021).

Pelatihan adalah faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi keberhasilan setiap inisiatif peningkatan layanan atau keamanan karena hal ini memastikan bahwa semua pekerja dan manajemen bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Pelatihan merupakan metode yang sering digunakan oleh dunia usaha (Sarwani et al., 2020).

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan perolehan, pengembangan, evaluasi, dan retensi suatu angkatan kerja.”

B. Budaya Organisasi

Hermayanti (2022:29925) mendefinisikan budaya organisasi ialah kepercayaan dan nilai-nilai yang dipercaya oleh para anggota di dalam organisasi dan sebagai arahan dalam melakukan setiap aktivitas di dalam organisasi, yang mengacu kepada perilaku yang dianggap tepat dan membedakan suatu organisasi dengan yang lainnya.

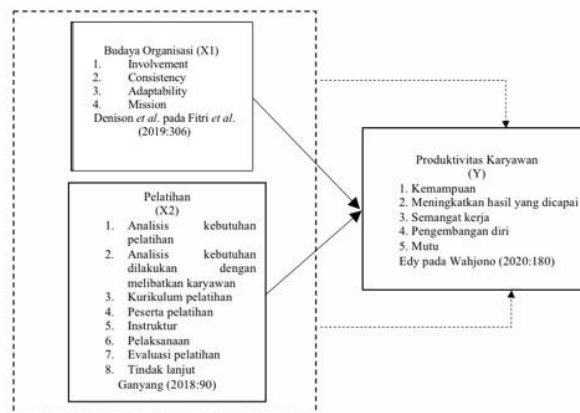
C. Pelatihan

Menurut definisi yang diberikan Manekunegara dalam Afif dan Dudija (2019), pelatihan adalah proses pendidikan yang terikat waktu di mana individu non-manajerial memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tugas-tugas tertentu melalui penggunaan serangkaian proses yang terstandarisasi dan terdefinisi dengan baik.

D. Produktivitas Karyawan

Pengertian produktivitas menurut Harahap dan Sianggara (2022): perbandingan keluaran per satuan masukan ditinjau dari kualitas dan kuantitas tenaga kerja, yang dinyatakan dalam keluaran per satuan waktu.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini, dan kuesioner diisi oleh 100 responden dari total 103 petugas Dinas PMPTSP Provinsi. Jawa Barat. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menjadi dasar penelitian, yang kemudian dideskripsikan menggunakan analisis garis kontinum.

Masyarakat Kurniawan telah dipilih sebagai demografi tersendiri yang dapat dijadikan sumber data unik (Kurniawan, 2018:282). Kurniawan (2018:285) berpendapat bahwa sampel mencerminkan demografi dan variabilitas populasi yang lebih besar. Suatu populasi diasumsikan terwakili oleh sampel ini. Tanpa mengurangi signifikansi populasi secara keseluruhan, sampel memudahkan pekerjaan peneliti. Nonprobability sampling digunakan dalam penelitian ini karena “tidak memberikan peluang atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel” (Sapitri dan Dudija, 2020:1340). Dalam hal ini, besar populasi setara dengan besar sampel yang diperoleh melalui metode sampel jenuh.

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan pada IBM SPSS 24.

Berikut rincian proses penelitiannya:



Gambar 2. Tahapan Penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	<i>Involvement</i>	72,8%	Kuat
2.	<i>Consistency</i>	78,8%	Kuat
3.	<i>Adaptability</i>	81,6%	Kuat
4.	<i>Mission</i>	81,6%	Kuat
Rata-rata peresentase		78,7%	Kuat

Variabel budaya organisasi tergolong “Kuat” pada tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas PMPTSP Provinsi di Jawa Barat mempunyai budaya sehat produktif. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat mempunyai adaptasi dan misi yang kuat untuk mencapai produktivitas kerja unggul, dengan proporsi sebesar 81,6% yang mendukung kedua karakteristik tersebut. Namun dimensi partisipasi hanya menyumbang 72,8% dari total keseluruhan. Perusahaan, khususnya pekerja, mungkin menganggap hal ini sebagai saran agar mereka perlu lebih terintegrasi dengan Dinas PMPTSP Provinsi, yang merupakan budaya yang sudah ada di Jawa Barat.

B. Variabel Pelatihan

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Pelatihan (X2)

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Analisis Kebutuhan Pelatihan	79%	Sesuai
2.	Analisis Kebutuhan Dilakukan dengan Melibatkan Karyawan	78,9%	Sesuai
3.	Kurikulum Pelatihan	78,7%	Sesuai
4.	Peserta Pelatihan	81,5%	Sesuai
5.	Instruktur	81,8%	Sesuai
6.	Pelaksanaan	80,3%	Sesuai
7.	Evaluasi Pelatihan	80%	Sesuai
8.	Tindak Lanjut	80,5%	Sesuai
Rata-rata peresentase		80,1%	Sesuai

Kolom berlabel "Sesuai" pada tabel di atas mencakup variabel pelatihan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat jelas berkualitas. Persentase terbesar yang ditemukan dalam studi variabel ini adalah untuk dimensi instruktur pelatihan; Hal ini menandakan bahwa Jawa Barat mempunyai tenaga pelatih pada staf di Dinas PMPTSP Provinsi yang berkualitas. Proporsi dimensi yang paling rendah (78,7%) adalah

pada bidang program pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang ditetapkan oleh Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat belum sesuai dengan kebutuhan saat ini.

C. Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Kemampuan	77,1%	Tinggi
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	78,2%	Tinggi
3.	Semangat Kerja	76,6%	Tinggi
4.	Pengembangan Diri	76,6%	Tinggi
5.	Mutu	77,7%	Tinggi
6.	Hemat Waktu	74%	Tinggi
Rata-rata peresentase		76,7%	Tinggi

Faktor produktivitas karyawan ditunjukkan pada kelompok “Tinggi” pada diagram di atas. Efektifitas Pelayanan PMPTSP Provinsi ditunjukkan. Jawa Barat sudah optimal. Pada penelitian mengenai variabel ini, dimensi meningkatkan hasil yang dicapai memiliki presentase paling tinggi yaitu 78,2% yang berarti, karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat sudah meningkatkan hasil yang dicapai secara optimal. Sedangkan, presentase dimensi yang paling terendah yaitu pada dimensi hemat waktu sebesar 74%. Hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas karyawan yang ada pada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat belum dapat mengoptimalkan waktu yang ada.

D. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Kolmogorov Smirnov

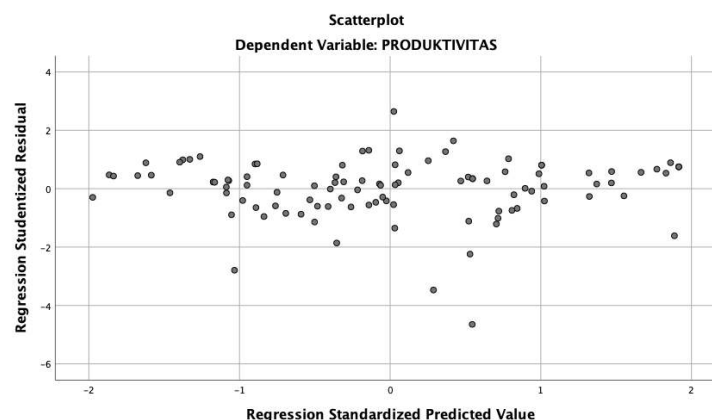
Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.068	103	.200*	.973	103	.035
X2	.056	103	.200*	.970	103	.018

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas terlihat pada tabel diatas, didapatkan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

E. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Seperti terlihat pada gambar di atas, pola tersebut tidak mengelompok di satu lokasi, dan titik-titik penyusunnya tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Dapat dipastikan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada data penelitian ini.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	-5.219	1.883		
	X1	.752	.073	.240	4.172
	X2	.059	.026	.240	4.172

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki VIF sebesar 4,172 dan nilai toleransi sebesar 0,240, keduanya kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada data penelitian ini.

G. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.219	1.883		-2.772	.007
	X1	.752	.073	.778	10.360	.000
	X2	.059	.026	.171	2.273	.025

Berikut adalah contoh model yang didasarkan pada beberapa persamaan regresi:

$$Y = -5,219 + 0,752 X_1 + 0,059 X_2 + e$$

Mengikuti persamaan yang diberikan, langkah-langkah berikut dapat diambil:

1. Nilai konstanta negatifnya adalah 5,219. Jika suatu variabel bebas diikuti tanda negatif (-), maka hubungan kedua variabel tersebut berbanding terbalik. Produktivitas karyawan sebesar 5,219 karena budaya perusahaan maupun pelatihan tidak berubah (keduanya bernilai 0).
2. Skor positif sebesar 0,752 untuk budaya organisasi menunjukkan bahwa peningkatan satu poin dalam budaya akan menghasilkan peningkatan produktivitas di tempat kerja sebesar 0,752 poin.
3. Nilai pelatihan sebesar 0,059 mempunyai nilai positif, dengan demikian jelas bahwa peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,059.

Pelatihan budaya organisasi dan produktivitas pegawai di Dinas PMPTSP Provinsi meningkat sebagaimana terlihat pada persamaan sebelumnya. Seiring dengan membaiknya Jawa Timur, maka Jawa Barat juga semakin membaik.

H. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.219	1.883		-2.772	.007
	X1	.752	.073	.778	10.360	.000
	X2	.059	.026	.171	2.273	.025

Nilai thitung pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 10,360 seperti terlihat pada tabel. Hal ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$ sehingga menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 terhadap budaya organisasi karena thitung (10,360) > ttabel (1,98373). H1 diterima, menunjukkan terdapat hubungan yang cukup signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai pada Dinas PMPTSP Provinsi. Jawa Barat yang ditentukan berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, sedangkan H0 ditolak.

Tabel 4.19 selanjutnya menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang dihitung untuk pengaruh pelatihan terhadap produksi

adalah sebesar 2,273 yang mendukung temuan penelitian. Signifikansi pelatihan sebesar 0,025 0,05 diperoleh apabila thitung (2,273) > ttabel (1,98373) dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis menunjukkan H1 benar yang berarti pelatihan berpengaruh baik terhadap produktivitas pada Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat, sedangkan H0 ditolak.

I. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4648.256	2	2324.128	320.294	.000 ^b
	Residual	725.623	100	7.256		
	Total	5373.879	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Fhitung = 320,294, Ftabel = $n - (K+1) = 103 - (2+1) = 100 = 3,08$, dan sig = 0,000 0,05, seperti terlihat pada tabel diatas. Terlihat $320,294 > 3,08$ yang membuktikan Fhitung > Ftabel. Kami menemukan bahwa H1 benar, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan faktor pelatihan memiliki dampak yang cukup besar terhadap produktivitas di Dinas PMPTSP Provinsi di Jawa Barat.

J. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.862	2.69374

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi $R = 0,930$, dan akar kuadrat dari angka tersebut adalah 0,865 atau 86,5% seperti terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan memberikan kontributor yang signifikan terhadap variabel dependen (produktifitas pekerja) sebesar 86,5%, sedangkan sisanya sebesar 13% disebabkan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berikut ini dapat ditarik kesimpulan dari temuan kajian dampak Dinas PMPTSP Provinsi, budaya dan pelatihan Jawa Barat terhadap produktivitas pegawai.

1. Produktivitas Pegawai Dinas PMPTSP a. Seluruh Provinsi Jawa Barat masuk dalam kisaran tinggi, yaitu 76,7%. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat produksi pada Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat.
2. Budaya PMPTSP tingkat provinsi. Seluruh wilayah Jawa Barat (78,7%) tergolong kuat. Hal ini menunjukkan positifnya budaya perusahaan yang melingkupi Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat.
3. Pelatihan Pelayanan PMPTSP Provinsi Secara keseluruhan, 80,1% wilayah Jawa Barat berada dalam kisaran yang dapat diterima. Hal ini menunjukkan tingginya kualitas pendidikan yang diberikan oleh Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat.
4. Di Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat, baik budaya perusahaan maupun program pelatihannya telah memberikan dampak yang cukup besar dan bermanfaat terhadap produktivitas staf. Hal ini terlihat dari nilai p-value budaya organisasi sebesar 0,000 0,05, thitung variabel ini sebesar 10,360, dan t tabel variabel ini sebesar 1,98373. Begitu pula dengan p-value pelatihan sebesar 0,025 $\pm$ 0,05, dan t-hitung untuk variabel ini sebesar 2,27. Temuan ini menunjukkan bahwa Dinas PMPTSP Provinsi di Jawa Barat memperoleh manfaat dari hubungan yang sangat baik antara budaya organisasi dan pelatihan serta produktivitas staf. Hasil uji simultan diperoleh nilai $320,294 > 3,08$ yang menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produksi pada Dinas PMPTSP Provinsi Jawa Barat. Budaya organisasi dan pelatihan mempunyai dampak sebesar 86,5 persen terhadap keluaran pekerja, dan sisanya sebesar 13,5 persen disebabkan oleh unsur-unsur di luar cakupan studi ini.

B. Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

Penulis telah melakukan kajian mendalam dan menawarkan berbagai rekomendasi bagi Dinas PMPTSP Provinsi. Berikut ini berlokasi di Jawa Barat.

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap variabel budaya organisasi yang memiliki dimensi

dengan skor terendah adalah pada dimensi involvement. Melalui sosialisasi yang maksimal terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang telah dirancang kepada seluruh pegawai baik lama maupun baru, serta melalui komunikasi dua arah secara personal antara atasan dan bawahan, serta dengan memasang tulisan nilai-nilai budaya organisasi, disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. keterlibatan atau keterlibatannya dalam budaya organisasi yang ada pada Dinas PMPTSP Provinsi. Jawa barat.

- b. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap variabel pelatihan yang memiliki dimensi dengan skor terendah adalah pada dimensi kurikulum pelatihan. Dengan adanya hal tersebut, maka disarankan bagi perusahaan untuk merancang kurikulum pelatihan karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat sesuai dengan kebutuhan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap variabel produktivitas karyawan yang memiliki dimensi dengan skor terendah adalah pada dimensi hemat waktu. Dengan adanya hal tersebut, maka disarankan bagi perusahaan, khususnya karyawan untuk memaksimalkan waktu bekerjanya.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ekstensif penulis memberikan dasar bagi rekomendasi berikut untuk studi lebih lanjut.

- a. Faktor penelitian ini, budaya organisasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap produktivitas pada Dinas PMPTSP Provinsi baik secara langsung maupun tidak langsung. Jawa Barat. Penulis menyarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas, termasuk dorongan intrinsik, disiplin, gairah kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja sebelumnya, dan fasilitas tempat kerja. Di sini, penulis membuat rekomendasi untuk pemikiran lebih lanjut guna mencapai hasil yang beragam dan mengembangkan kerangka teoritis saat ini.
- b. Penulis menawarkan ide bagi peneliti selanjutnya tentang bagaimana memperluas objek penelitian dan melakukan penelitian pada bisnis di luar sektor perbankan, telekomunikasi, manufaktur, dan industri lainnya guna membandingkan temuan penelitian saat ini.

REFERENSI

- Ahmad, S. D., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan Di Pt. Sulthan Salman Jaya. *Proceedings of Management*, 7(1).
- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia Dan Umum Pt Pos Indonesia. *Proceedings of Management*, 6(3).
- Al Ali, R. A. A. M., Yusoff, R. M., Ismail, F. B., & Kazi, A. G. (2018). The effect of training on employees' productivity in public organizations in UAE. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 1(1), 15-18.
- Azis, E., Prasetyo, A. P., Gustiyana, T. T., Putril, S.F., & Rakhmawati, D. (2019). The mediation of intrinsic motivation and affective commitment in the relationship of transformational leadership and employee engagement in technology-based companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 54-63.
- Indiyati, D. (2018). The role of organisational culture, intellectual capital and competitive advantage in supporting the government policies in education. *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies*, 11(1-2), 68-82.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies. Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1). 1-10. <https://doi.org/10.54783/ijisoc.v3i1.251>
- Mulyani, M. dan Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Berkas Anugrah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(2), 1254–1260.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75-88. <https://doi.org/10.54783/ijisoc.v3i1.268>
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*, Edisi 15, Global Edition, England: Pearson Education.
- Hermayanti, H. (2022). *Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29924-29939.
- Harahap, R., Sijabat, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 52-64.
- Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sapitri, F. C., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*.