

The Influence of Training, Intrinsic Motivation and Organizational Culture on Competency and Its Impact on the Productivity of Community BLK komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI

Arpan Dadi¹, Edi Sugiono²

Universitas Nasional^{1,2}

arfanbintang9@gmail.com¹, edisugiono33@yahoo.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of training, organizational culture and intrinsic motivation on competence and its impact on the work productivity of community BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI. Data collection was carried out by filling out questionnaires by 228 community BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI. The analysis method used is quantitative with the Structural Equation Model (SEM). The research results show that training, organizational culture and intrinsic motivation directly have a positive and significant effect on competence. And the results show that training, organizational culture and intrinsic motivation indirectly have a positive and significant effect on the work productivity of community BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI. This research can be useful for policy makers at the Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI for assessing competency and work productivity.

Keywords: *Training, Organizational Culture, Intrinsic Motivation, Competence And Work Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuisioner oleh 228 tenaga pelatihan BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI. Adapun metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dengan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Serta hasil menunjukkan pelatihan, budaya organisasi dan motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI melalui kompetensi. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengambil kebijakan di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI untuk penilaian kompetensi dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam mengelola suatu organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kinerja yang baik dapat mendukung kesuksesan organisasi, sementara sumber daya manusia yang kurang kompeten dan memiliki kinerja yang buruk dapat menjadi hambatan yang merugikan bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif, manajemen sistem harus memperhatikan aspek-aspek seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja, dan faktor-faktor lainnya. Manajemen sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam menilai pencapaian tujuan organisasi secara efisien.

Kualitas yang baik dari sumber daya manusia sangatlah krusial bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang umum di setiap perusahaan atau organisasi. Salah satu indikator

yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang cermat, produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini bisa dicapai melalui penyesuaian seperti peningkatan pelatihan, motivasi hingga faktor budaya organisasi. sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi secara langsung terhadap tujuan organisasi.

Masalah kemiskinan dan pengangguran menjadi salah satu pemicu munculnya masalah-masalah sosial yang ada di masyarakat. Di era globalisasi seperti saat ini, pemerintah dituntut untuk menjadikan kondisi ekonomi menjadi lebih maju, efisien, efektif, dan kompetitif. Oleh karena itu, Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang mengupayakan adanya pembangunan. Melalui Balai Latihan Komunitas inilah pemerintah mengupayakan pembangunan melalui peningkatan sumber daya manusia sekaligus menurunkan tingkat problematika kemiskinan dan pengangguran.

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas merupakan salah satu upaya dari pemerintah untuk memberikan pelatihan melalui Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan profesionalitas dalam bidang keterampilan dan keahlian. Melalui program pelatihan, pemerintah memacu peran dari balai latihan kerja untuk saling bergotong-royong dalam meminimalisir angka pengangguran di Indonesia. Disamping perannya untuk meminimalisir angka pengangguran, Tujuan pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) adalah untuk mencetak wirausahawan baru, meningkatkan kesempatan terserapnya masyarakat dalam lapangan kerja, serta merespon kesempatan kerja dari industri sekitar.

Dalam Upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, BLK diharapkan menjadi garda terdepan dalam menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi, sertifikasi, hingga penempatan industri guna mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan atau yang dikenal dengan Bina Intala merupakan satuan kerja yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, KEMNAKER RI. Secara khusus Direktorat Bina Intala bertanggung jawab dalam peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan lembaga pelatihan pemerintah dan swasta. Selain itu, Direktorat Bina Intala juga bertanggung jawab dalam pembinaan karir instruktur dan tenaga pelatihan pemerintah dan swasta. Untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja para tenaga pelatihan BLK Komunitas inilah perlu dilakukan pelatihan, pemahaman budaya organisasi, dan motivasi intrinsik sebagai sarana meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga akan meningkatkan produktivitas tenaga pelatihan BLK yang baik.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang telah direncanakan oleh organisasi guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Hariandja, 2002). Program pelatihan harus direncanakan dan disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan.

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang terjadi karena terdapat faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Oleh karena itu faktor pendorong dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Murniyanti, 2019).

Adapun kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual (Wibowo, 2019).

Melalui upaya yang berkelanjutan, tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala KEMNAKER RI berusaha untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam

setiap program pelatihan. Berdasarkan tabel 1.1 data menunjukkan bahwa capaian target tersebut mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, capaian target mencapai 91%, mengalami sedikit peningkatan dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022 target pelaksanaan program pelatihan di tingkatkan menjadi 95%, namun capaian target turun menjadi 93%, dan terus mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 90% dari target yang ditetapkan. Penurunan capaian target ini menandakan adanya penurunan produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI dari tahun ke tahun. Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor antara lain pelatihan, motivasi intrinsik, budaya organisasi dan kompetensi.

Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Hasibuan dalam Wahyuningsih (2019) yang menyatakan bahwa dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Lebih lanjut, Simamora (2014) mengatakan, Pelatihan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Menurut Noviana (2007), Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI bekerja keras untuk memastikan bahwa peserta pelatihan mendapatkan pembelajaran yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Selain itu, mereka juga berperan dalam memberikan bimbingan dan dukungan kepada peserta pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Melati (2022) dengan judul penelitian "Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor" menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk (2023) dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan" menyimpulkan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, dalam penelitian Yulia Happy Kusumastuti (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda" juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty (2018) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMPETENSI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PELATIHAN BLK KOMUNITAS DI DIREKTORAT BINA INTALA KEMNAKER RI"** Penulis berharap penelitian ini dapat membuat tenaga pelatihan di Direktorat Bina Intala KEMNAKER-RI, masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang, manfaat, dan pentingnya peran dari pelatihan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, kompetensi dan produktivitas kerja sehingga cepat tercapainya tujuan yang sebagaimana yang di harapkan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, (Mangkunegara 2013).

Teori Produktivitas Kerja

Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja ialah keahlian seorang ataupun sekelompok orang buat menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana. Produktivitas kerja merupakan aspek yang penting di dalam perusahaan, dikarenakan produktivitas kerja menjadi keberlangsungan usaha memenuhi target atau tidak. Adanya ukuran produktivitas kerja yang tinggi maka akan membuat perusahaan mengalami perkembangan dalam bidang produksi maupun yang lainnya.

Teori Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan antara ketrampilan, pengetahuan, sikap serta karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencaai keberhasilan suatu pekerjaan yang bisa diukur dengan standar yang telah disepakati, dan juga dapat ditingkatkan melalui dengan melakukan pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2014).

Teori Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang disertai sikap agar karyawan agar karyawan memiliki keterampilan sehingga mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar (Mangkuprawira, 2014). Sedangkan dalam definisi lain, pelatihan didefinisikan sebagai suatu usaha yang terencana dari sebuah organisasi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Hariandja, 2002).

Teori Budaya Organisasi

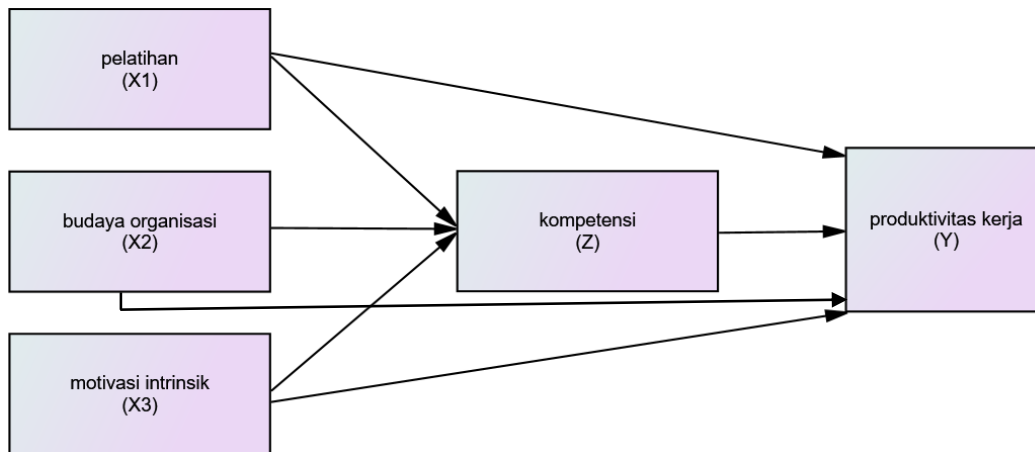
Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut Schein (Wirawan, 2011).

Teori Motivasi Intrinsik

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Sehingga motivasi adalah suatu perangsang keinginan atau daya penggerak seseorang dalam bekerja, setiap seseorang yang termotivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai (Yusuf dan Arif, 2015).

3. Metode Penelitian

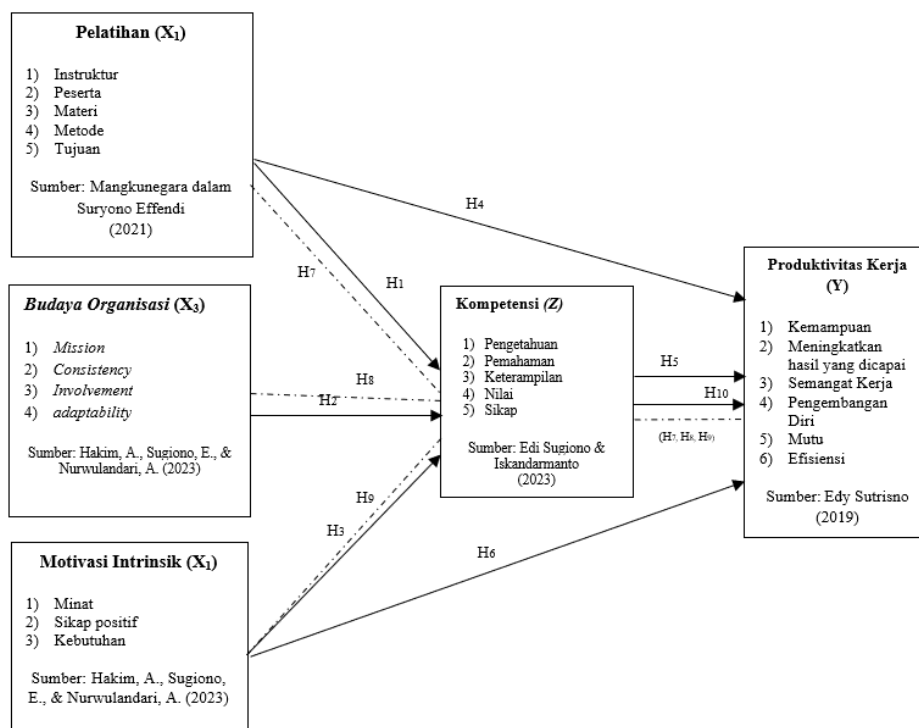
Berdasarkan kerangka berpikir, selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis yang akan di uji, yang merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan hanya sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Kerangka pikir paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup, kedudukan, dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka Model

Kerangka model penelitian merupakan suatu hubungan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari fenomena (masalah) yang akan diteliti. Tujuan dibuatnya kerangka konsep ini ialah menghubungkan atau menjelaskan secara detail mengenai suatu permasalahan yang akan dibahas. Secara sederhana kerangka model dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Model

Berdasarkan kerangka model penelitian, maka model persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Persamaan 1: } KO = b_1 PE + b_2 BO + b_3 MI$$

$$\text{Persamaan 2: } PK = b_1 PE + b_2 BO + b_3 MI + b_4 KO$$

Dimana keterangannya adalah;

KO = Kompetensi

PK = Produktivitas kerja

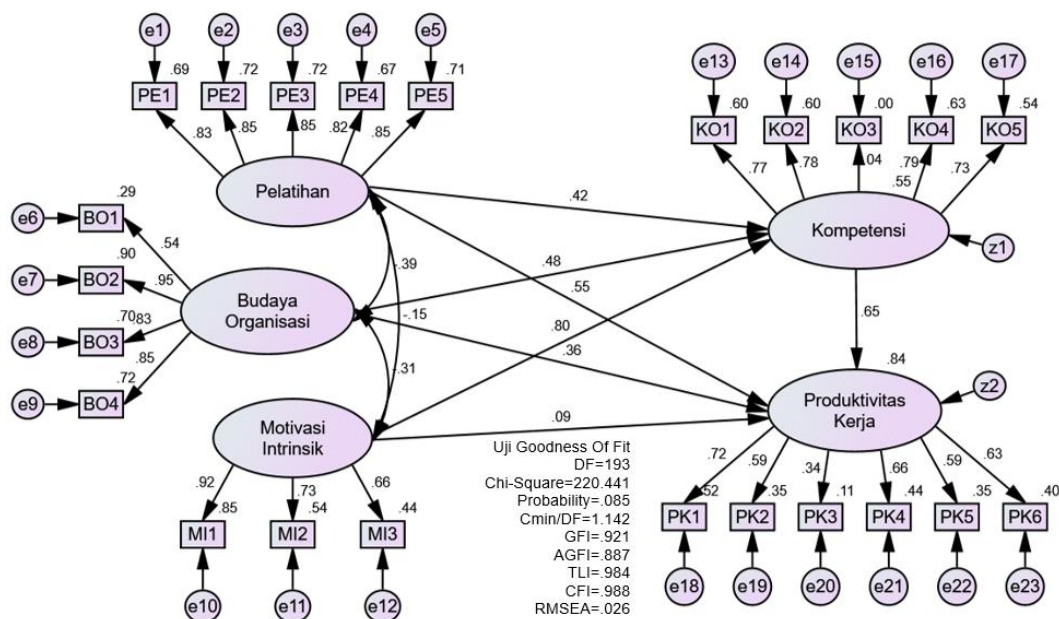
PE = Pelatihan
 BO = Budaya organisasi
 MI = Motivasi Intrinsik
 b = Koefisien regresi

Adapun obyek penelitian ini ialah Produktivitas Kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI yang dipengaruhi oleh pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik dengan kompetensi sebagai variabel *intervening*.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Struktural Equation Modeling (SEM)

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *goodness-of-fit index*. Hasil analisis struktur equation modeling dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Pengujian Full Model Structural Equation Modeling (SEM)

Model Persamaan Struktural

Dari gambar full model tersebut, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan 1 : $KO = 0,423 PE + 0,482 BO + 0,800 MI$

Nilai koefisien regresi pelatihan (PE) adalah 0,423 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi instrinsik dengan kompetensi (KO) artinya jika pelatihan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,423 begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (BO) adalah 0,482 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kompetensi (KO) artinya jika budaya organisasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,482 begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (MI) adalah 0,800 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik dengan kompetensi (KO) artinya jika motivasi intrinsik meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,800 begitu juga sebaliknya.

Persamaan 2 : $PK = 0,547 PE + 0,482 BO + 0,090 MI + 0,645 KO$

Persamaan kedua, Nilai koefisien regresi pelatihan (PE) adalah 0,547 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja (PK) artinya jika pelatihan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,547 begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi (BO) adalah 0,148207 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja (PK) artinya jika budaya organisasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,482 begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik (MI) adalah 0,090 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh searah antara motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja (PK) artinya jika motivasi intrinsik meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,090 begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi kompetensi (KO) adalah 0,645 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi dengan produktivitas kerja (PK) artinya jika kompetensi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,645 begitu juga sebaliknya.

Kemudian, untuk mengetahui besaran pengaruh total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari setiap variabel bisa dilihat pada tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect* sebagai berikut:

Tabel 1. Standardized Direct, Indirect dan Total Effects

	Motivasi_Intrinsik	Budaya_Organisasi	Pelatihan	Kompetensi	Produktivitas_Kerja
Kompetensi	.800	.482	.423	.000	.000
Produktivitas_Kerja	.090	.364	.547	.645	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)					
	Motivasi_Intrinsik	Budaya_Organisasi	Pelatihan	Kompetensi	Produktivitas_Kerja
Kompetensi	.000	.000	.000	.000	.000
Produktivitas_Kerja	.516	.311	.273	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)					
	Motivasi_Intrinsik	Budaya_Organisasi	Pelatihan	Kompetensi	Produktivitas_Kerja
Kompetensi	.800	.482	.423	.000	.000
Produktivitas_Kerja	.606	.675	.820	.645	.000

Sumber: (Hasil Olah Data AMOS 2024)

Motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi dan produktivitas kerja. Pengaruh terbesar terhadap kompetensi berasal dari motivasi intrinsik (0,800), sedangkan terhadap produktivitas kerja dari pelatihan (total pengaruh 0,820). Kompetensi juga berperan penting sebagai mediator dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 2. Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Kompetensi	.545
Produktivitas_Kerja	.843

Sumber: (Hasil Olah Data AMOS 2024)

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 kompetensi sebesar 0,545 berarti 54,5% variasi kompetensi dijelaskan oleh pelatihan, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik. Nilai R^2 produktivitas kerja sebesar 0,843 menunjukkan bahwa 84,3% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sisanya oleh faktor lain di luar model.

Menguji Kesesuaian Model

Dari gambar di atas nilai *Goodness of Fit* dari model full SEM dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 Uji Model-Goodness-of-fit

<i>Goodness of index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil model	Keterangan
<i>Chi square</i>	Diharapkan kecil X^2 ; DF 193 (0.05) = 226.143	220.441	Good Fit
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0.085	Good Fit
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2	1.142	Good Fit
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0.921	Good Fit
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0.984	Good Fit
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0.026	Good Fit
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0.887	Marginal Fit
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0.988	Good Fit

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2024

Model dinyatakan fit berdasarkan hasil uji SEM, dengan nilai-nilai seperti chi-square, RMSEA, CFI, TLI, GFI, dan CMIN/DF memenuhi kriteria kelayakan. Hal ini menunjukkan bahwa 23 indikator yang digunakan valid dan dapat diterima sebagai pembentuk konstruk pelatihan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, kompetensi, dan produktivitas kerja.

Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM

Uji normalitas data

Normalitas *univariate* dalam *multivariate* dievaluasi menggunakan program AMOS 22, apabila diperoleh nilai kurtosis dan skewnes pada interval -2,58 sampai 2,58 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4. Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PK6	3.000	5.000	-.432	-2.589	-.670	-2.005
PK5	3.000	5.000	-.103	-.618	-.889	-2.661
PK4	3.000	5.000	-.168	-1.006	-.758	-2.268
MI3	3.000	5.000	-.097	-.579	-.427	-1.277
MI2	3.000	5.000	-.337	-2.019	-.716	-2.142
MI1	3.000	5.000	-.205	-1.226	-.722	-2.160
BO4	3.000	5.000	-.112	-.672	-.894	-2.675
BO3	3.000	5.000	-.381	-2.279	-1.583	-4.737
BO2	3.000	5.000	-.471	-2.819	-.803	-2.405
BO1	3.000	5.000	-.131	-.784	-.488	-1.461
PE5	3.000	5.000	.229	1.368	-1.000	-2.994
PE4	3.000	5.000	-.344	-2.057	-.704	-2.108
PK3	3.000	5.000	.055	.331	-.799	-2.390

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PK2	3.000	5.000	.016	.097	-.783	-2.343
PK1	3.000	5.000	-.675	-4.038	-.587	-1.757
KO5	3.000	5.000	-.685	-4.099	-.561	-1.678
KO4	3.000	5.000	-.420	-2.515	-.723	-2.163
KO3	3.000	5.000	-.432	-2.585	-.775	-2.320
KO2	3.000	5.000	-.507	-3.035	-.876	-2.621
KO1	3.000	5.000	-.753	-4.508	-.533	-1.595
PE3	3.000	5.000	-.157	-.937	-.583	-1.746
PE2	3.000	5.000	-.081	-.485	-.669	-2.002
PE1	3.000	5.000	-.732	-4.380	-.509	-1.524
Multivariate					11.676	2.524

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2024

Pada tabel 4 diperoleh nilai skewnes dan kurtosis pada kisaran -2,58 sampai dengan 2,58. Dan nilai cr pada *multivariate* sebesar 2,524 yang berada pada rentang $\pm 2,58$, jadi data penelitian berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan *struktur equation modelling* (SEM).

Evaluasi atas Outlier

Outlier adalah data yang menyimpang secara ekstrem dari data lainnya (Hair *et al*, 2015). Evaluasi outlier multivariat dilakukan melalui Jarak Mahalanobis menggunakan AMOS. Data dianggap outlier jika nilai Mahalanobis-nya melebihi nilai chi-square sebesar 49,728 pada derajat bebas 23 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil analisis ada tidaknya *multivariate outliers* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Mahalanobis d-squared

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
201	38.327	.023	.994
3	37.992	.026	.974
35	37.258	.031	.961
79	37.066	.032	.915
20	36.456	.037	.902
103	36.416	.037	.817
8	36.086	.040	.769
114	35.715	.044	.735
166	34.933	.053	.805
54	34.713	.056	.760
149	34.544	.058	.701
112	34.456	.059	.616
9	34.240	.062	.572
126	34.064	.064	.518
80	33.817	.068	.494
82	33.679	.070	.436
1	33.281	.076	.476
23	33.260	.077	.384

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
55	33.255	.077	.294
34	33.202	.078	.231
46	33.166	.078	.173
63	32.937	.082	.169
86	32.367	.093	.267
45	32.101	.098	.282
127	32.004	.100	.244
19	31.902	.102	.210
48	31.868	.103	.163
21	31.827	.104	.125
27	31.567	.109	.140
38	31.445	.112	.125
104	31.120	.120	.160
175	31.088	.121	.124
74	30.934	.124	.119
77	30.766	.129	.119
25	30.745	.129	.089
37	30.744	.129	.062
105	30.597	.133	.060
16	30.506	.135	.051
13	30.420	.138	.043

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai mahalanobies tidak ada yang diatas 49,728 (jarak maksimal 38,327), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *outlier* pada data penelitian yang digunakan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai C.R diatas 1,96 dan nilai probabilitas (P) < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kompetensi	<---	Pelatihan	.254	.072	3.521	***	par_14
Kompetensi	<---	Budaya_Organisasi	.589	.193	3.058	.002	par_15
Kompetensi	<---	Motivasi_Intrinsik	.388	.068	5.709	***	par_16
Produktivitas_Kerja	<---	Pelatihan	.301	.063	4.776	***	par_17
Produktivitas_Kerja	<---	Budaya_Organisasi	.408	.159	2.567	.010	par_18
Produktivitas_Kerja	<---	Motivasi_Intrinsik	.040	.058	.690	.490	par_19
Produktivitas_Kerja	<---	Kompetensi	.591	.097	6.090	***	par_20

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kerja					

Sumber: Hasil Perhitungan AMOS, 2024

Untuk Berdasarkan tabel 7 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

H1: pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 3,521 dan nilai signifikansi 0,000 (***) artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 1 dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

H2: budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 3,058 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 2 dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

H3: motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 5,709 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (***) artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 3 dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

H4: pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 4,776 dan nilai signifikansi 0,000 (***) artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 4 dapat diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5

H5: budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 2,567 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 5 dapat diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

H6: motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif tidak signifikan dengan nilai CR sebesar 0,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,490 artinya probabilitas > 0,05 dengan demikian hipotesa 6 ditolak.

7. Pengujian Hipotesis 10

H10: kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.

Pengujian menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 6,090 dan nilai signifikansi 0,000 (***) artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 10 dapat diterima.

Untuk Pengujian Hipotesis 7, 8, dan 9 diuji menggunakan uji mediasi (Uji Sobel). Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intrevening*. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel *intervening* dalam menjadi mediator dalam

model kerangka penelitian. Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Dengan menggunakan rumus uji sobel pada bab III, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Sobel

Jalur	Hubungan	Koefisien Jalur	Pengaruh		Standar Error			t hitung	t tabel	Kesimpulan
			tidak langsung	Langsung	Tidak Langsung					
						a	b			
PE-KO-PI	PE - KO	0.423		0.271	0.072		0.001	4,38	1,65	Signifikan
	KO - PK		0.645			0.097				
BO-KO-KK	BO - KO	0.482		0.311	0.193		0.011	2,32	1,65	Signifikan
	KO - PK		0.645			0.097				
MI-KO-KK	MI - KO	0.800		0.511	0.068		0.001	5,77	1,65	Signifikan
	KO - PK		0.645			0.097				

Sumber: Data diolah dari hasil perhitungan AMOS 2024

Berdasarkan tabel 8 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 7

H7: pelatihan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,38 (lebih besar dari 1,65), dengan demikian hipotesa 7 dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 8

H8: budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,32 (lebih besar dari 1,65), dengan demikian hipotesa 8 dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 9

H9: motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.

Pengujian menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5,77 (lebih kecil dari 1,65), dengan demikian hipotesa 9 dapat diterima.

Berdasarkan uji Hipotesis diatas, maka berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Diterima/ Ditolak	Keterangan
1	pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 3,521 dan nilai signifikansi sebesar ***.
2	budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 3,058 dan nilai signifikansi sebesar 0.002

3	motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 5,709 dan nilai signifikansi sebesar ***.
4	pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 4,776 dan nilai signifikansi sebesar ***.
5	budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 2,567 dan nilai signifikansi sebesar 0,10.
6	motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di tolak	nilai CR sebesar 0,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,490.
7	pelatihan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.	di terima	nilai t hitung sebesar 4,38 (lebih besar dari 1,65)
8	budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.	di terima	nilai t hitung sebesar 2,32 (lebih besar dari 1,65)
9	motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI melalui kompetensi.	di terima	nilai t hitung sebesar 5,77 (lebih besar dari 1,65)
10	kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI.	di terima	nilai CR sebesar 6,090 dan nilai signifikansi sebesar ***.

Sumber: Data diolah, 2024

5. Penutup

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji kesepuluh hipotesis yang diajukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian atas kesepuluh hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Hasil penelitian

menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga pelatihan di BLK Komunitas. Serta menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan adalah langkah yang efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pelatihan.

2. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang mendukung dalam meningkatkan kompetensi tenaga pelatihan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh tenaga pelatihan dengan nilai-nilai yang mendukung pengembangan kompetensi, seperti semangat kolaborasi, keberanian untuk bereksperimen, dan komitmen terhadap program pelatihan.
3. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Motivasi intrinsik, seperti minat, sikap positif, dan kebutuhan, menyoroti pentingnya kepuasan pribadi dalam pekerjaan sebagai faktor yang memengaruhi kompetensi tenaga pelatihan. Ketika tenaga pelatihan merasa minat dan kebutuhan pribadinya terpenuhi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
4. Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Pelatihan yang relevan dan efektif dapat membantu tenaga pelatihan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien.
5. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Budaya organisasi yang kuat, inklusif, dan mempromosikan kerja tim, inovasi, serta pertumbuhan profesional, dapat memberikan dorongan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan.
6. Motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. motivasi intrinsik memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja, hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal mungkin juga berperan dalam menentukan produktivitas kerja tenaga pelatihan. Hal ini bisa meliputi dukungan organisasi, insentif material, kondisi kerja, dan pengakuan atas kinerja.
7. Pelatihan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi. Pentingnya kompetensi dalam memediasi hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja tenaga pelatihan. Kompetensi yang ditingkatkan melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja kerja tenaga pelatihan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.
8. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi. Kompetensi memediasi dan menunjukkan bahwa elemen-elemen budaya organisasi yang kuat dapat membentuk lingkungan yang mendukung perkembangan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas.
9. Motivasi intrinsik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi. Meskipun secara pengaruh langsung antara motivasi intrinsik dan produktivitas kerja tidak signifikan, efeknya terjadi melalui kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mendorong tenaga pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.
10. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pelatihan BLK Komunitas di Direktorat Bina Intala Kemnaker RI. Pentingnya

kompetensi dalam menentukan produktivitas kerja tenaga pelatihan dengan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, tenaga pelatihan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Daftar Pustaka

- Achmadan, F., & Abadiyah, R. (2022). Cultivating Nurse Competence: The Power of Culture, Sharing, and Motivation. *Academia Open*, 7, 10.21070/acopen.7.2022.3401. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3401>
- Agustine Ferdinand. 2016. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Undip.
- Allen and Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 35-45.
- Anwar, Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Azizah, N., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kurnia Handicraft di Buleleng. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8, 62–69.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanuddin. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Universitas Negeri Malang.
- Bukit, B. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140–146.
- Cik, A., Asdar, M., Anwar, A. I., & Efendi, S. (2021). Impact of training and learning organization on employee competence and its implication on job satisfaction and employee performance of bank in Indonesia. *Psychology and Education*, 58(1), 140-156.
- Coenraad, D., P., Nurdiansyah, H., & Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 46–59.
- Denison, D. (2011). "Denison Organizational Culture Survey: Content Modules Employee Engagement." Tersedia: www.DenisonCulture.com yang diakses pada [14 Januari 2016]
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Efendi, S., Sugiono, E., & Masdaryanto, M. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat jenderal pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 632-642.
- Enno Aldea Amanda dan Satrijo Budi Wibowo, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, Vol. 6 No. 1
- Fahmi, 2017. Manajemen sumber daya manusia, Bandung : Alfabeta, cv
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber*

Daya Manusia, Vol. 5 (2).

- Hakim, A., Sugiono, E., & Nurwulandari, A. (2023). The Influence of Intrinsic Motivation, Non-Physical Work Environment, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Its Impact on Work Commitment. *Journal of World Science*, 2(8), 1214-1228.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hanifah, Gayalah. (2017). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Synergis Global Performa. Vol. 5. No. 1. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
- Herzberg, F. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Jackson, Schuler, & Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(1), 70–88. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>
- Kurniawan, K. A. (2018). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Jaya. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(11).
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkuprawira, Tb. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Edisi Kedua). Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57-69.
- Muhamad Kharisma, 2017. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai Direktorat Jenderal penyelenggaraan haji dan umrah Kementerian Republik Indonesia, repostory.uinjkt.ac.id
- Noviana, Ria, 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Malang : Universitas Brawijaya.
- Perdana, A. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat di Medan
- Priansa, D. J. (2006). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta.
- Ramadhan, M., Widayati, E., & Djunaidy, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Mediastima*, 29(1.2), 1-9. Retrieved from <https://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/view/880>
- Rivai dan Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed.2-10; Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, J. E., Krisnandi, H., Digidwiseiso, K., & Ahmad, A. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Experience, Work Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of PT. Easypower Global Technology. *Journal of Social Science*, 5(1), 161-172.
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers

- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sindy, S., Sukri, S., & Latif, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 451-455.
- Sugiono, E., & Iskandarmanto, M. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja aparat territorial pada X di Maluku Utara. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2589-2612.
- Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 534-543
- Sumardjo, Mahendro dan Donni juni Priansa. (2018). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabet.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Sungadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Pustakawan (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science*, 2(1), 71-118. doi:<https://doi.org/10.18326/pustabiblia.v2i1.71-118>
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Suwanto. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Suwatno. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: ALFABETA
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, Nomor 2.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias. *Jurnal Warta Edisi* : 60
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yunita, A. R. & Saragih, R. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, Vol. 3, No. 2, hlm: 45-50.
- Yusuf, Arif. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PTRajaGrafindoPersada.