

Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kemandirian Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Ulur Wiji Muda Berdaya di Kemlagi Kabupaten Mojokerto

Ismu Abdi Suryansyah^{a*}, Setyaasih^a, Diah Cahyani^a, Risa Amalia Muzrifah^a

^a Universitas Mayjen Sungkono, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 17-12-2024

Revised : 23-12-2024

Accepted : 25-12-2024

Keywords: *Employee Independence, Job Training, Work Productivity, Workload*

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kemandirian Karyawan, Pelatihan Kerja, Produktifitas Kerja*

Corresponding Author:

ismuabdi@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to identify the variables affecting the productivity of employees at CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto, whether partially, simultaneously, or dominantly. The study uses a quantitative approach. The research method employed is a survey method, with a questionnaire as the data collection tool and a sampling technique called saturated sampling. The effects of workload, job training, and independence also influence and determine the effectiveness of their impact on productivity. This is consistent with the respondent's research in this study, which indicates that workload plays a crucial role in employee productivity at CV. Ulur Wiji through several indicators and is stated to have a positive effect on increasing employee productivity. In the job training process at CV. Ulur Wiji, the variable values positively influence the increase in employee productivity through several indicators. The impact of employee independence at CV. Ulur Wiji shows that the variable values positively influence the increase in employee productivity through several indicators.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto, baik secara parsial, simultan, maupun dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengaruh beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian turut mempengaruhi dan menentukan efektivitas pengaruh terhadap produktifitas. Hal ini sesuai dengan riset responden dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki peran

penting dalam produktifitas karyawan pada CV.Ulur Wiji melalui beberapa indikator dan dinyatakan berpengaruh positif dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Dalam proses pelatihan kerja pada CV.Ulur Wiji, nilai variabel berpengaruh positif dalam meningkatkan nilai variabel produktifitas kerja karyawan melalui beberapa indikator. Pengaruh kemandirian karyawan pada CV.Ulur Wiji menunjukkan nilai nilai variabel berpengaruh positif dalam meningkatkan nilai variabel produktifitas kerja karyawan melalui beberapa indikator.

PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi menjadi semakin ketat dan luas. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Adanya persaingan dan kompetisi, maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik agar produktivitas kerja semakin baik. Ketika sebuah bisnis beroperasi, baik bisnis yang terlibat dalam industri, perdagangan dan jasa, maka produktivitas akan bekerja guna tercapainya sebuah target yang sudah ditentukan. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan melalui berbagai operasi perusahaan bergantung pada SDM serta keunggulan teknologi, ketersediaan anggaran operasi, sarana atau prasarana yang dimiliki.

Tujuan penelitian sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto. 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemandirian karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto. 4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto. 5. Untuk mengetahui diantara beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian karyawan, variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja pada CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

Menurut Koesomowidjojo (2019:59) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur secara kuantitatif (jumlah tugas) maupun kualitatif (tingkat kesulitan tugas), setiap jenis pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan untuk waktu tertentu disebut sebagai beban kerja.

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2019:64) yaitu, (a) kondisi

pekerjaan, (b) penggunaan waktu kerja, (c) target yang harus dicapai.

Menurut Siagian (2020:83) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan dapat menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2020:83) yaitu, (a) pengetahuan, (b) kemampuan berfikir, (c) sikap, (d) kecakapan.

Menurut Aljabar (2020:57), menyatakan bahwa kemandirian merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki setiap manusia agar manusia tidak selalu bergantung kepada orang lain. Seseorang dikatakan mandiri apabila dirinya telah mampu menyelesaikan permasalahannya sendiri tanpa bergantung kepada orang lain.

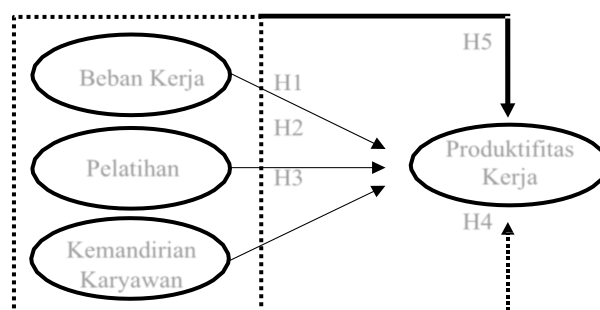
Indikator kemandirian menurut Larasati (2020) yaitu, (a) memiliki rasa tanggung jawab, (b) tidak tergantung pada orang lain, (c) memiliki rasa ingin tahu yang besar, (d) memiliki sikap percaya diri.

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi ketelitian, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Indikator produktifitas kerja menurut Noviyanti (2021) yaitu, (a) kemampuan, (b) semangat kerja, (c) pengembangan diri, (d) mutu, (e) efisiensi.

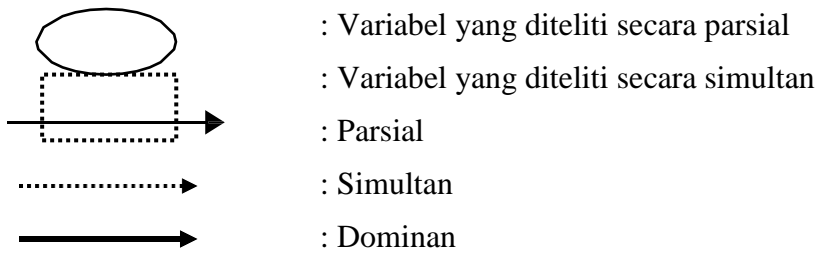
Kerangka konseptual merupakan suatu alur pemikiran yang menggambarkan hubungan satu konsep dengan konsep lainnya yang saling berkaitan. Hubungan antar konsep ini nantinya akan memunculkan sebuah asumsi terkait variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:



H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

H2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

H3 : Kemandirian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

H4 : Beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

H5 : Variabel kemandirian karyawan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan prosedur pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, terdapat 51 responden dalam sampel penelitian ini. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data beserta observasi, kajian literatur, dan sampel karyawan CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto. Metode kuesioner menggunakan *rating scale rating system*, dan setelah survei selesai dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Forms*, peneliti mengolah hasilnya menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS v27. Uji validitas dan reliabilitas merupakan contoh instrumen tes yang digunakan dalam analisis data penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji Hipotesis meliputi uji t dan uji F dilanjutkan dengan Koefisien determinasi dan uji regresi linier berganda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.281	0.880	0.000	Valid
	X1.2	0.281	0.860	0.000	Valid
	X1.3	0.281	0.846	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan data dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r-hitung untuk semua instrumen kuesioner beban kerja bernilai lebih tinggi dari r tabel (0.281) sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini terbukti valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.281	0.865	0.000	Valid
	X2.2	0.281	0.859	0.000	Valid
	X2.3	0.281	0.840	0.000	Valid
	X2.4	0.281	0.850	0.000	Valid
	X2.5	0.281	0.836	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan data dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r-hitung untuk semua instrumen kuesioner pelatihan kerja bernilai lebih tinggi dari r tabel (0.281) sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini terbukti valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kemandirian

Variabel	Item Pernyataan	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
Kemandirian (X3)	X3.1	0.281	0.828	0.000	Valid
	X3.2	0.281	0.867	0.000	Valid
	X3.3	0.281	0.878	0.000	Valid
	X3.4	0.281	0.883	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan data dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r-hitung untuk semua instrumen kuesioner kemandirian bernilai lebih tinggi dari r tabel (0.281) sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini terbukti valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R Tabel	R hitung	Sig	Keterangan
Produktifitas Kerja (Y)	Y1.1	0.281	0.831	0.000	Valid
	Y1.2	0.281	0.875	0.000	Valid
	Y1.3	0.281	0.861	0.000	Valid
	Y1.4	0.281	0.867	0.000	Valid
	Y1.5	0.281	0.889	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan data dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r-hitung untuk semua instrumen kuesioner produktifitas bernilai lebih tinggi dari r tabel (0.281) sehingga dapat disimpulkan semua instrumen dalam penelitian ini terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.827	Reliable
2	Pelatihan Kerja (X2)	0.903	Reliable
3	Kemandirian Karyawan (X3)	0.884	Reliable
4	Produktifitas Kerja (Y)	0.914	Reliable

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel beban kerja, pelatihan kerja, kemandirian karyawan dan produktifitas kerja yang diketahui nilai *cronbach's alpha* keseluruhan lebih dari 0.06 dan terbukti *reliabel* atau dapat menghasilkan nilai jawaban yang stabil dan layak.

Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72780015
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200d

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan uji komogorov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.200 lebih besar dari tingkat signifikan 0.05 maka dikonklusikan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

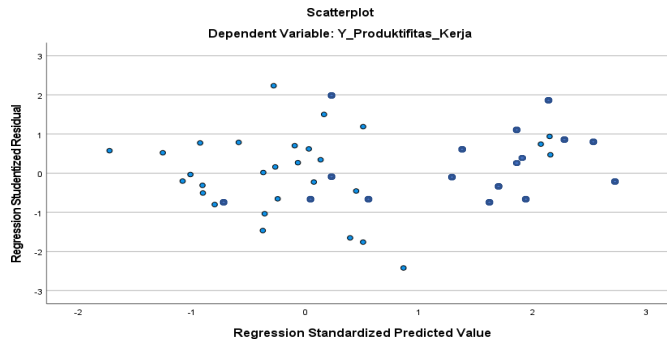
Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflanction Factor (VIF)</i>
Beban Kerja (X1)	0.773	1.294
Pelatihan Kerja (X2)	0.819	1.222
Kemandirian Karyawan (X3)	0.938	1.066

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai VIF (*variance inflanction factor*) variabel beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian karyawan adalah < 10 yang sebagai nilai standar VIF dan > 0.1 dari nilai *tolerance*, maka data tersebut bisa dipastikan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

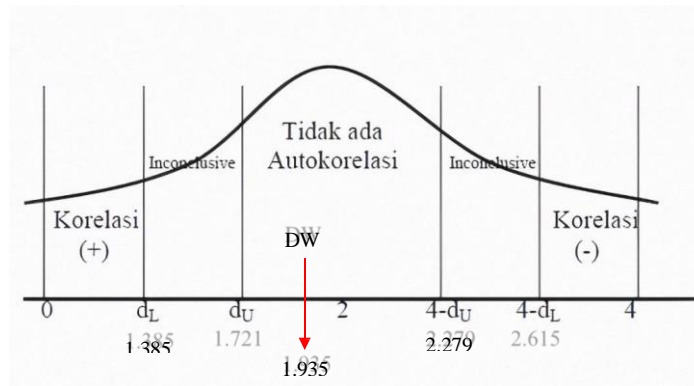


Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS, 2024

Dari grafik tersebut, pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residunya.

Uji Autokorelasi



Gambar 3 Uji Autokorelasi

Sumber : Daerah Uji Durbin Watson, Diolah peneliti dari output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa nilai DW didapatkan dari Durbin Watson pada program spss, dan nilai d_U dan d_L didapatkan dari tabel Durbin watson. Setelah didapatkan datanya, maka bisa menguji apakah data tersebut terdapat autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi gambar diatas menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Constant	1.624	0.000

Variabel	t	Sig
Beban Kerja (X1)	0.154	0.002
Pelatihan Kerja (X2)	0.134	0.001
Kemandirian Karyawan (X3)	0.344	0.000

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil *output* spss diatas, maka dapat disimpulkan bahwa (a) koefisien beban kerja regresi ke arah positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, yang menunjukkan bahwa nilai beban kerja yang semakin meningkat akan meningkatkan nilai dari produktifitas kerja. (b) koefisien pelatihan kerja regresi ke arah positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, yang menunjukkan bahwa nilai pelatihan kerja yang semakin meningkat akan meningkatkan nilai dari produktifitas kerja. (c) koefisien kemandirian regresi ke arah positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, yang menunjukkan bahwa nilai kemandirian yang semakin meningkat akan meningkatkan nilai dari produktifitas kerja.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

Variabel	Sig
Beban Kerja (X1)	
Pelatihan Kerja (X2)	0.000
Kemandirian Karyawan (X3)	

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil *output* spss diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan variabel beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktifitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0.863	0.745	0.728	0.16973

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.728. Hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa besarnya

dukungan variabel beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian terhadap produktifitas sebesar 72.8% serta sisanya sebesar 27.2% ada pengaruh dari variabel lain diluar penelitian yang dilakukan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Setelah melakukan serangkaian proses penelitian dimulai dari menentukan sampel, mengumpulkan data, menguji data secara *statistic* sampai menganalisis tentang pengaruh beban kerja, pelatihan kerja dan kemandirian karyawan terhadap produktifitas karyawan CV.Ulur Wiji Muda Berdaya di Kemlagi Mojokerto, peneliti sampai pada kesimpulan berikut: 1) Hasil pengujian parsial (uji t) variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y) pada CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, berarti peningkatan produktifitas kerja dapat terjadi melalui peningkatan beban kerja. Maka disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, 2) Hasil pengujian parsial (uji t) variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y) pada CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, berarti peningkatan produktifitas kerja dapat terjadi melalui peningkatan pelatihan kerja. Maka disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, 3) Hasil pengujian parsial (uji t) variabel Kemandirian karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktifitas Kerja (Y) pada CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, berarti peningkatan produktifitas kerja dapat terjadi melalui peningkatan kemandirian. Maka disimpulkan bahwa kemandirian secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, 4) Hasil pengujian simultan (uji F) dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, pelatihan kerja, dan kemandirian karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan secara kolektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Maka disimpulkan bahwa Beban Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemandirian Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada CV.Ulur Wiji Muda Berdaya, 5) Berdasarkan hasil perhitungan pengujian uji dominan menegaskan bahwa variabel kemandirian karyawan berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya. Temuan ini menunjukkan bahwa kemandirian yang mencakup rasa tanggung jawab, ketidakbergantungan pada orang lain, rasa ingin tahu yang besar, dan sikap percaya diri memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, meningkatkan kemandirian karyawan merupakan strategi kunci untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan efektivitas kerja di CV. Ulur Wiji Muda Berdaya. Hal tersebut berdasarkan atas nilai beta (B) dan nilai t hitung terbesar dari variabel bebas yang lainnya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi pimpinan CV. Ulur Wiji Muda Berdaya Mojokerto; (a) Perlunya menentukan beban kerja karyawan yang dapat diukur berdasarkan jumlah tugas harian atau *deadline* yang harus dipenuhi dalam pekerjaan karyawan. Menggunakan perangkat manajemen proyek untuk melacak dan menyeimbangkan beban kerja. Implementasikan sistem manajemen proyek yang memungkinkan pemantauan dan pengelolaan tugas secara efektif, seperti Trello, Asana, atau Microsoft Project, (b) Perlunya dilakukan Implementasikan program pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan soft skills. Untuk itu perusahaan dapat melaksanakan pelatihan berupa program pelatihan skill seperti menjahit, membuat dan lainnya dari mentor-mentor yang berpengalaman untuk membuat karyawan semakin kompeten, (c) Perusahaan disarankan perlu untuk meningkatkan pengembangan kemandirian, memberikan karyawan tanggung jawab dan wewenang yang cukup untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan. *Mentoring* dan *Coaching* untuk membantu karyawan dalam pengembangan diri dan peningkatan keterampilan. Ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian mereka. 2) Bagi peneliti selanjutnya; (a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan isi dan wawasan dari penelitian ini dengan mempertimbangkan dan menambahkan variabel-variabel lain untuk lebih memperkaya pengetahuan penelitian, (b) Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode analisis data kualitatif. Diharapkan juga pada penelitian selanjutnya menggunakan metode *mixed method*, atau metode penelitian campuran, adalah pendekatan penelitian yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2019. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati I, Joharman & Moh. Salimi.2020, Hubungan Kemandirian Belajar dan Hasil Belajar Matematika Siswa SD di Kecamatan Buluspesantren. Edubasic Journal : Jurnal Pendidikan Dasar .
- Noviyanti. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. JEBMA (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi). Volume 1 Nomor 2 E-ISSN : 2797-7161

Siagian, Sondang P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Sukardi. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. Jurnal AS-SAID, 1(2), 2774–4175