



Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya pada PT Pronata Data Insani

Lidya Fathnin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: lidyafathnin17@gmail.com

Diterima: 17-07-2026 | Disetujui: 23-07-2026 | Diterbitkan: 25-07-2026

ABSTRACT

Employee work productivity is one of the important factors in supporting the achievement of company goals. Organizational culture and job training are aspects that play a role in improving employee capabilities and work effectiveness. This study aims to analyze the influence of organizational culture and job training on the work productivity of outsourced employees at PT Pronata Data Insani. The method used in this study is a quantitative approach with a causal associative research type. The population and sample of the study amounted to 42 employees who were determined using a saturated sampling technique. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observations, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics version 29. The results of the study showed that organizational culture partially had no significant effect on work productivity with a significance value of 0.172. Conversely, job training had a positive and significant effect on work productivity with a significance value of 0.007. Simultaneously, organizational culture and job training had a significant effect on work productivity with a significance value of 0.001 and were able to explain work productivity by 35.9%.

Keywords: Organizational Culture; Job Training; Work Productivity; Outsourced Employees.

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi dan pelatihan kerja menjadi aspek yang berperan dalam meningkatkan kemampuan serta efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 42 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,172. Sebaliknya, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

dengan nilai signifikansi 0,007. Secara simultan, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,001 serta mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 35,9%.

Katakunci: Budaya Organisasi; Pelatihan Kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan Alih Daya.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fathnin, L. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Alih Daya Pada PT Pronata Data Insani. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 3773-3781. <https://doi.org/10.63822/es7x1y76>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang keberadaannya belum dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi, sehingga pengelolaannya secara optimal menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat (Ningsih, 2024). Salah satu indikator keberhasilan tersebut adalah produktivitas kerja, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan output sesuai target yang ditetapkan. Untuk meningkatkan produktivitas tanpa harus menambah beban tetap berupa karyawan internal, banyak perusahaan menerapkan sistem outsourcing atau alih daya, yakni pemanfaatan tenaga kerja dari pihak ketiga yang ditempatkan pada perusahaan pengguna (Puspawati et al., 2024). Skema ini dinilai efektif karena tenaga alih daya tidak hanya membantu pekerjaan pendukung, tetapi juga berperan dalam pertukaran informasi serta pemanfaatan teknologi dan pengetahuan baru.

Secara ideal, produktivitas kerja karyawan alih daya seharusnya dapat berjalan optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat yaitu sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku kerja (Sudiarditha et al., 2025; Azizah & Ilham, 2024) serta pelatihan kerja yang terstruktur untuk membekali pengetahuan dan keterampilan sesuai standar pekerjaan (Hutabarat et al., 2024; Wijaya, 2023), (Isma et al., 2023), (Lestari et al., 2023). Kedua faktor ini secara teori berkontribusi terhadap produktivitas (Ramlah et al., 2023; Annisa & Riadi, 2023). Namun, kondisi di lapangan sering kali berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada PT Pronata Data Insani, produktivitas kerja karyawan alih daya belum berjalan optimal karena kemampuan kerja karyawan tidak merata. Setiap perusahaan pengguna memiliki sistem kerja, prosedur, dan aturan yang berbeda, sehingga karyawan harus terus beradaptasi meski telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Pelatihan kerja pun belum dilaksanakan secara terstruktur, sehingga sebagian karyawan mempelajari pekerjaan secara langsung di lapangan, yang berdampak pada standar kerja yang tidak seragam antar karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja sebenarnya telah banyak dilakukan, namun hasilnya belum konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Marpaung, 2022; Sari & Sugiarto, 2022), demikian pula pelatihan kerja (Lailly et al., 2023), bahkan ketika keduanya diuji secara bersama-sama (Sari & Sugiarto, 2022). Sebaliknya, pada beberapa penelitian lain termasuk studi terbaru yang diterbitkan dalam kurun sepuluh tahun terakhir (Kuncoro et al., 2024), justru menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara pelatihan kerja juga ditemukan tidak signifikan pada objek penelitian tertentu (Syahdila et al., 2024; Daniswara et al., 2024). Ketidakkonsistenan ini semakin relevan untuk dikaji ulang mengingat mayoritas penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan internal yang bekerja dalam satu organisasi dengan budaya kerja yang relatif seragam (Febrianti et al., 2024). Kondisi tersebut berbeda dengan karakteristik karyawan alih daya, yang justru ditempatkan pada berbagai perusahaan pengguna dengan budaya organisasi dan sistem kerja yang berbeda-beda, sehingga perbedaan konteks ini berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda pula dari penelitian sebelumnya. Perbedaan mendasar penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada objek dan konteks kajian: penelitian ini berfokus pada karyawan alih daya PT Pronata Data Insani yang ditempatkan di berbagai perusahaan pengguna (multifinance, perbankan, dan asuransi), bukan pada karyawan tetap dalam satu organisasi tunggal.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata

Data Insani; (2) apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani; dan (3) apakah budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H1, budaya organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani; H2, pelatihan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani; dan H3, budaya organisasi dan pelatihan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya pada PT Pronata Data Insani.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya, baik secara parsial maupun simultan, dengan studi kasus pada PT Pronata Data Insani. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek kajian yang berfokus pada karyawan alih daya yang ditempatkan di berbagai perusahaan pengguna dengan budaya organisasi yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya referensi mengenai dinamika budaya organisasi dan pelatihan kerja pada konteks tenaga kerja alih daya, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi PT Pronata Data Insani dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen pada karyawan alih daya PT Pronata Data Insani.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan alih daya PT Pronata Data Insani yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan **non-probability sampling** dengan metode **sampling jenuh**, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan sebanyak 42 orang karena seluruh populasi dinilai sesuai dengan karakteristik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner menjadi instrumen utama penelitian dengan menggunakan skala Likert, sedangkan observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kerja karyawan. Variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja diukur berdasarkan indikator masing-masing yang dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi **IBM SPSS Statistics versi 29**. Hasil analisis tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya PT Pronata Data Insani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan 42 karyawan alih daya PT Pronata Data Insani yang ditempatkan pada berbagai perusahaan pengguna. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, penempatan kerja, penghasilan per bulan, dan masa kerja. Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan memiliki latar belakang yang beragam sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menyediakan tenaga kerja alih daya di berbagai sektor. Keberagaman karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa data penelitian diperoleh dari responden yang memiliki pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mewakili kondisi karyawan alih daya PT Pronata Data Insani.

Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja berada pada kecenderungan jawaban setuju dan sangat setuju. Pada variabel budaya organisasi, responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan nilai, norma, dan kerja sama dalam organisasi. Pada variabel pelatihan kerja, responden menilai bahwa pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada variabel produktivitas kerja, responden menunjukkan penilaian yang baik terhadap kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang positif terhadap ketiga variabel yang diteliti.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrumen penelitian terdiri atas 10 item pernyataan pada variabel budaya organisasi, 10 item pernyataan pada variabel pelatihan kerja, dan 10 item pernyataan pada variabel produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian sehingga mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi sebesar 0,669, pelatihan kerja sebesar 0,616, dan produktivitas kerja sebesar 0,708. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam proses analisis data.

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	Valid	0,669	Reliabel
Pelatihan Kerja	Valid	0,616	Reliabel
Produktivitas Kerja	Valid	0,708	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kelayakan analisis. Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$) sehingga data berdistribusi normal. Hasil tersebut didukung oleh grafik

Histogram yang membentuk kurva menyerupai lonceng dan Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,672 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,488 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,060 pada hubungan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja dan 0,123 pada hubungan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan linear. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 2. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,200	Normal
Histogram	Kurva menyerupai lonceng	Normal
Normal P-P Plot	Titik mengikuti garis diagonal	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,672; VIF = 1,488	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas X1–Y	Deviation from Linearity = 0,060	Linear
Linearitas X2–Y	Deviation from Linearity = 0,123	Linear

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya PT Pronata Data Insani. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,208, sedangkan pelatihan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,428. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan pelatihan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai **t hitung sebesar 1,392** dengan signifikansi 0,172, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, variabel **pelatihan kerja** memperoleh nilai **t hitung sebesar 2,864** dengan **signifikansi 0,007**, sehingga berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,208	1,392	0,172	Tidak berpengaruh signifikan
Pelatihan Kerja	0,428	2,864	0,007	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,943 dengan signifikansi 0,001, sehingga budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,359 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu

menjelaskan 35,9% variasi produktivitas kerja, sedangkan 64,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Kesimpulan
Uji F	$F = 10,943$; Sig. = 0,001	Berpengaruh signifikan secara simultan
Koefisien Determinasi	R Square = 0,359	Kontribusi sebesar 35,9%

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak didukung, karena budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan alih daya PT Pronata Data Insani. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan alih daya yang ditempatkan pada berbagai perusahaan pengguna dengan budaya kerja, sistem, dan prosedur yang berbeda, sehingga produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, maupun pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kuncoro et al., 2024) dan (Syahdila et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian (Ramlah et al., 2023) serta (Sari & Sugiarto, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dapat berbeda bergantung pada karakteristik objek penelitian.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) didukung, karena pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam memahami prosedur kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan alih daya PT Pronata Data Insani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kuncoro et al., 2024), serta (Annisa & Riadi, 2023), (Sari & Sugiarto, 2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) didukung, karena budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua variabel mampu menjelaskan 35,9% variasi produktivitas kerja, sedangkan 64,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di

luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari & Sugiarto, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif serta tetap memperkuat budaya organisasi sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan alih daya PT Pronata Data Insani, sedangkan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan alih daya tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi perusahaan, tetapi juga oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, pengalaman kerja, maupun sistem kerja pada perusahaan pengguna.

Secara simultan, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 35,9%, sedangkan 64,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja memerlukan dukungan berbagai faktor secara bersamaan, tidak hanya bergantung pada satu aspek.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperlihatkan bahwa pada konteks karyawan alih daya yang ditempatkan di berbagai perusahaan pengguna, pelatihan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini memperkaya hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja pada konteks tenaga kerja alih daya serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Pronata Data Insani dalam menyusun program pengembangan karyawan yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 650–662.
- Daniswara, M. D., Iswati, I., Fitriyasari, A., & Pranata, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 142–153.
- Febrianti, F., Ardiansyah, A., Nursaid, N., Wanda, W., & Runi, I. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal & PTSP Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1692–1701.
- Hutabarat, L., Hartin, V. F., Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2024). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Isma, M. J., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwipindo Karyo Mandiri. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 45–57.

- Kuncoro, A. W., Ipmawan, H., Kristanto, D., Naryoto, P., Hendrawan, K., & Passya, N. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 74–84. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2187>
- Lailly, nur, Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(2), 296–312.
- Lestari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.592>
- Marpaung, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(2), 183–193.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *BENEFIT: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Puspawati, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh outsourcing terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane*, 2(2), 569–575. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932>
- Ramlah, R., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12664>
- Sari, R., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Hockinda Citra Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 64–80.
- Sudiarditha, K., Sariwulan, T., Murdiono, J., Diani, R. D., & Junaidi, M. N. (2025). *Budaya Organisasi dan Manajemen Lintas Budaya Implikasi terhadap Kepemimpinan, Kinerja, dan Kerjasama Internasional*. Widina Media Utama. www.freepik.com
- Syahrudin, A. M., Sutrisna, A., & Wibawa, G. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 13–26.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *ANALISIS*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>