

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MODE  
KARYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**DIAJUKAN OLEH :**

**INDRI PRASASTI**

**1901110520**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Indri Prasasti  
Nomor Pokok/NPM : 1901110520  
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Starta 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan  
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode  
Karya Palembang.

Pembimbing Skripsi :


Tanggal : 4-4-2023

Pembimbing I :

  
Kartawinata,SE.MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal : 3-4-2023


Pembimbing II :

  
Syahyuni,SE.MM  
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



  
Misial,SE.MSi.AK.CA.,CSRS  
NIDN : 0205026401

Ka.Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah,SF.MM  
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Indri Prasasti  
Nomor Pokok/NPM : 1901110520  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan  
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya  
Palembang.

Penguji Skripsi :


Tanggal : 4-4-2023

Ketua Penguji :   
Kartawinata, SE.MP  
NIDN: 0214125901

Tanggal : 3-4-2023

Penguji I :   
Syahyuni, SE.MM  
NIDN : 0226106101

Tanggal : 3-4-2023

Penguji II :   
Yun Supani, SE.M.Si  
NIDN : 0207066701

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen,





Misy Mikiel, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

43 / PS / DFE / 23



Mariyam Zanariah, SE.MM  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

- *“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”.*
- *“Usaha dan doa tergantung cita-cita. Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.*
- *“Man Jadda Wajada. Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil”.*

### KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

- *Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang hebat dalam hidup saya, ayahanda/apak Alex dan ibunda/umak Marmina, keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini bisa selesai. Terima kasih untuk segala pengorbanan dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.*
- *Saudara dan Sahabatku yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat kepada saya.*
- *Para Pendidik yang saya hormati.*
- *Teman-teman seperjuangan yang kusayangi (Khususnya untuk kelas Reg B-Akhir Pekan (KW) Jurusan Manajemen Angkatan 2019).*
- *Almamater Universitas Tridianti Palembang.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indri Prasasti

Npm : 1901110520

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, Maret 2023

Peneliti



Indri Prasasti

4. Ibu Maryam Zanuriah,SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Kartawinata,SE.MP selaku Dosen Pembimbing Utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Syahyuni,SE.MM selaku Dosen Pembimbing Anggota telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Semua karyawan CV. Mode Karya Palembang telah memberi bimbingan dan informasi-informasi selama saya melakukan penelitian di perusahaan, serta seluruh responden-responden yang telah berpartisipasi.
8. Kedua orang tuaku serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan semangat, bantuan dan doa yang tak pernah berhenti untukku.

Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi, peneliti berharap semoga bantuan dukungan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, 2023

Peneliti

Indri Prasasti

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Peneleitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Pelatihan .....	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	12
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan .....	13
2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan .....	13
2.1.2.4 Metode-Metode Pelatihan .....	14
2.1.2.5 Program-Program Pelatihan .....	16

2.1.2.6 Indikator Pelatihan.....	17
2.1.3 Motivasi .....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.3.2 Tujuan Motivasi.....	19
2.1.3.3 Bentuk Motivasi .....	20
2.1.3.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	
2.1.3.5 Indikator Motivasi .....	20
2.1.4 Budaya Organisasi.....	21
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2.1.4.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	22
2.1.4.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	23
2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi.....	24
2.1.5 Beban Kerja.....	25
2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja .....	25
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	27
2.1.5.3 Dampak Beban Kerja.....	28
2.1.5.4 Indikator Beban Kerja.....	29
2.1.6 Kinerja .....	30
2.1.6.1 Pengertian Kinerja .....	30
2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	31
2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
2.1.6.4 Indikator Kinerja.....	33
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	35
2.3 Kerangka Berpikir .....	38
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40



3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.1 Sumber Data.....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel .....	42
3.4 Rancangan Penelitian .....	42
3.5 Variabel dan Devinisi Operasional.....	44
3.5.1 Variabel Penelitian .....	44
3.5.2 Devinisi Operasional .....	45
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.6.1 Uji Validitas .....	48
3.6.2 Uji Reabilitas.....	49
3.6.3 Uji Persyaratan Analisi dan Asumsi Klasik.....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.7.2 Koefisien Determinasi .....	52
3.7.3 Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 Sejarah CV. Mode Karya Palembang.....	56
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.2 Deskripsi Profil Responden .....	58
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	59
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur.....	59

4.3 Hasil Uji Instrumen .....	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik. ....	64
4.4.1 Hasil Uji Multikolineritas .....	64
4.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65
4.4.3 Hasil Uji Noermalitas .....	66
4.4.4 Hasil Uji Lineritas .....	67
4.5 Hasil Uji Statistik. ....	67
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	70
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	70
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	75
Daftar Pustaka .....	77
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti Lain yang Relevan .....	35
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	40
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	45
Tabel 3.3 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.3 Uji Validitas Pelatihan (X1).....	60
Tabel 4.4 Uji Validitas Motivasi (X2) .....	61
Tabel 4.5 Uji Validitas Budaya Organisasi (X3).....	61
Tabel 4.6 Uji Validitas Beban Kerja (X4).....	62
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.11 Uji Linieritas .....	67
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Mode Karya .....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65

## **ABSTRAK**

**INDRI PRASASTI. “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN CV. MODE KARYA PALEMBANG” (dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE.MP dan Ibu Syahyuni, SE.MM).**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Mode Karya Palembang, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mode Karya Palembang yang berjumlah 38 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linear berganda  $Y=5,002 + 0,423X_1 + 0,018X_2 + 0,261X_3+0,033X_4$ . Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mode Karya Palembang dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ . Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ . Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ . Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang dilihat dari nilai tingkat sig t  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Budaya organisasi, Beban Kerja, Kinerja**

**Karyawan.**

## **RIWAYAT HIDUP**

**INDRI PRASASTI**, dilahirkan di Betung pada tanggal 05 Februari 2001 dari Ayah Alex Iskar dan Ibu Marmina. Saya anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 5 Betung, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Betung, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Betung, dan pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023

Indri Prasasti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan diperlukan dalam perusahaan. Dengan itu perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini Wether dan Davis menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan akan tidak berarti apa-apa. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya. Perusahaan juga menyadari sumber daya manusia harus terus dikembangkan karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya. Sehingga apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif, maka tujuan dari perusahaan tidak tercapai maksimal.

CV. Mode Karya Palembang, yang terletak di Jl. Bidar Blok 18 No. 1054 Kel. Pakjo Kec. Ilir Barat I Kota Palembang, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyajian konsultasi teknik yang mencakup bidang konsultasi teknis, perencanaan teknis dan pembangunan konstruksi sampai dengan pengawasan pelaksanaan konstruksi pembangunan. CV. Mode Karya melayani untuk sektor pemerintahan maupun swasta dalam peran serta untuk menunjang

pembangunan di Indonesia. CV. Mode Karya merupakan perusahaan konsultan yang harus menyelesaikan berbagai proyek dengan berbagai tingkat kerumitan. Sehingga mengharuskan setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan standar kerja yang diberikan perusahaan.

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya, Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja seperti mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dan apabila kinerja karyawan itu baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik bila karyawan mempunyai keahlian tinggi dan bersedia bekerja keras (Veithzal Rivai, Ella Juavani Sagala 2013:549).

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki setiap sumber daya manusia di perusahaan serta bagaimana rencana



karyawan tersebut pada masa mendatang jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras lagi sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Stokes motivasi kerja merupakan sebuah pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal serta tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru .(Kadarisman 2014:278), motivasi karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan terjadinya kesulitan untuk bekerja dengan baik, cenderung tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan, kurang optimal dalam melakukan pekerjaan dan kurang interaksi dalam karyawan. Dengan itu perusahaan harus memberikan solusi untuk mampu membangun motivasi para karyawan dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan perilaku karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Selain motivasi ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu Hasibuan (2016:74). Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi. Budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang

menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal.

Hal lain yang juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. (Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo 2017:23) permasalahan yang terjadi jika beban kerja belum optimal pada karyawan karena pekerjaan yang harus di selesaikan tepat target, tepat waktu dan jika karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Untuk itu di perusahaan harus memberikan solusi untuk tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dengan pemberian standar kerja yang sesuai dengan kapasitas atau kemampuan para karyawan itu sendiri. Sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memberikan bonus bagi karyawan yang menyelesaikan tepat target maupun tepat waktu.

Berdasarkan informasi yang didapatkan CV. Mode Karya memiliki waktu kerja 9 jam dalam 1 hari yang mulai dari jam 08.00-17.00 WIB. Waktu kerja

perusahaan ini harus sesuai standar waktu kerja pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan yaitu untuk mewajibkan setiap perusahaan harus adanya ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 5 hari kerja. (Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 17 ayat 1 tentang ketenagakerjaan). Dengan itu perusahaan harus memberikan jam kerja sesuai agar tidak terjadinya beban kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraiahn latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mode Karya Palembang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, motivasi, budaya organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang?
5. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi, budaya organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang.
5. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mode Karya Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan masukan bagi semua komponen di lingkungan CV. Mode Karya Palembang untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, profesional dan pertimbangan pimpinan mengenai faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian guna meningkatkan kerja karyawan.

### **2. Bagi Akademik**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca agar dapat dijadikan sebagai referensi dan literatur penulisan dengan objek permasalahan yang sama.

### **3. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi.** 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara.** 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B.** 2010. *Manajemen Personaliala Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- Gentha Nurulloh.** 2014. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Administrasi RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita*. Universitas Mercu Buana.
- Hendra.** 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Tjut Nyak Dien Medan.
- Handoko.** 2001. *Pelatihan dalam memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan*.
- Harsa Arif.** 2022. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Hariandja.** 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra.** 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dien Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kreitner, Kinicki.** 2003. *Jenis-Jenis Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathus, Jackson.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Merlin Handayani.** 2022. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Purwokerto*.

- Nawawi, H. Handari.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- .
- R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata.** 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge.** 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior Jilid 1 &2)* Jakara: Salemba.
- Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina.** 2013. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia*. Politeknik Negeri Batam.
- Samsudin.** 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Ros Dakarya Setia.
- Sarmauli Siahaan.** 2013. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Suci R.Mar'ih.** 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono.** 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.** 2013. *Kinerja Adalah Hasil Pekerjaan Yang Mempunyai Hubungan Kuat Dengan Tujuan Organisasi*, 7.
- Wirawan.** 2009. *Kinerja Adalah Keluaran Yang Dihasilkan Oleh Fungsi/Indikator Pekerjaan*,