

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA SEJATI REVOLUTION MAKASSAR

Mira La'bi Bandhaso^{1*}, Jeane Tandirerung², Elda Palungan³, Luana Sasabone⁴

^{1,2,3}) Program studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar

⁴) Program Studi Akuntansi, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar

miralabi@yahoo.com^{1*}; jeanetandirerung@ukipaulus.ac.id²

*Penulis korespondensi

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Sejati Revolution. Penelitian ini dilakukan pada PT Cipta Sejati Revolution yang bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja outsourcing yang berlokasi di kota Makassar. Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PT.Cipta Sejati Revolution yang berjumlah 30 karyawan.maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan dua variabel, yakni pelatihan (x) dan kinerja karyawan (y) dengan menggunakan spss terdiri dari koefisien korelasi spearman rank, koefisien determinasi, dan hasil uji t. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pelatihan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja, PT.Cipta Sejati Revolution, Outsourcing, Makassar

Abstract:

This research aims to determine the effect of training on employee performance at PT.Cipta Sejati Revolution. This research was conducted at PT Cipta Sejati Revolution which operates in the field of outsourcing labor distribution located in the city of Makassar. The population of this research is the entire number of employees who work at PT.Cipta Sejati Revolution, totaling 30 employees. So the researcher took the entire population to be used as a sample, namely 30 people. This research design uses quantitative methods to determine the relationship between two variables, namely training (x) and employee performance (y) using SPSS consisting of the Spearman Rank correlation coefficient, coefficient of determination, and t test results. From the research results it was found that training (X) had a positive and significant effect on employee performance at PT. Cipta Sejati Revolution.

Keywords: Training, Performance, PT.Cipta Sejati Revolution, Outsourcing, Makassar.

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar, meskipun produktivitasnya belum meningkat, namun tentunya memiliki sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif, masyarakat berkomitmen pada pengembangan sumber daya manusia tersebut. Upaya dapat dilakukan melalui program pelatihan untuk membentuk sumber daya manusia yang terampil, berkualitas dan lebih berkembang yang mampu bersaing di era pasar bebas(Sambara et al., 2023). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat berdampak

positif terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas ketenagakerjaan perusahaan, dan manajemen sumber daya manusia yang memegang peranan penting. Salah satu aspek manajemen sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Melalui pelatihan perusahaan, kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif (Bandhaso & Paranoan, 2019).

Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman atau perubahan sikap meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang (Simamora, 2001). Sangat penting untuk memberikan program pelatihan di dalam

perusahaan, karena akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pirade et al., 2023). Melalui pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan belajar, yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kelancaran perusahaan.

Rencana pelatihan hendaknya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil terbaik.

Perusahaan yang fokus pada sumber daya manusia menganggap karyawan sebagai mitra kerja, oleh karena itu memerlukan bimbingan karyawan sebagai salah satu strategi untuk memperoleh keunggulan bersaing, yang menentukan dapat tidaknya perusahaan mencapai efisiensi (Lintang, 2023). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau kinerja sebenarnya, yang mengacu pada kualitas dan kuantitas yang harus dicapai karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Yusuf et al., 2019).

PT. Cipta Sejati Revolution (PT. CSR) adalah perusahaan jasa pengarah/penyedia tenaga kerja yang berdiri tahun 2010. Di awal pembentukannya PT. Cipta Sejati Revolution berbentuk Perseroan Terbatas dengan skala kecil (K). Pelatihan ini dilakukan untuk tujuan karier maupun nonkarier bagi para karyawan (baru atau lama). Melalui pelatihan, PT Cipta Sejati Revolution berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan melaksanakan program pelatihan. PT. Cipta Sejati Revolution mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Pelatihan pada PT Cipta Sejati Revolution juga mengharapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Di samping itu diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dan pada akhirnya dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution di Makassar”.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Penelitian ini ingin menguji hubungan antara 2 variabel. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel Pelatihan Kerja (X) dan variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Pelatihan (X) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran, pengetahuan, keterampilan dan perilaku terkait pekerjaan oleh karyawan (Gustiana et al., 2022). Untuk mengukur variabel pelatihan (X), maka penulis menggunakan indikator seperti pada penelitian dari (Iriyani, 2015), yaitu terdapat 6 indikator dalam mengukur Pelatihan, yaitu:

X.1 : Instruktur

Mengingat pelatihan biasanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, maka pelatih yang memilih untuk memberikan materi pelatihan kepada karyawan memang harus memiliki kualifikasi, personalisasi dan kompetensi yang memadai sesuai bidangnya, selain itu pelatihan dari instruktur harus sangat sesuai untuk melatih karyawan.

X.2 : Peserta

Tentunya peserta pelatihan karyawan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan karyawan.

X.3 : Bahan Materi

Pelatihan pegawai SDM merupakan materi atau kurikulum yang memenuhi tujuan pelatihan pegawai SDM yang ingin dicapai perusahaan. Materi pelatihan pegawai juga harus selalu update agar peserta dapat memahami permasalahan yang muncul pada situasi saat ini.

X.4: Metode

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin terlaksananya kegiatan rencana pelatihan sumber daya manusia secara efektif berdasarkan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

X.5: Tujuan Pelatihan

Hal tersebut merupakan tujuan yang jelas terutama dalam merumuskan rencana tindakan (action plan) dan menetapkan tujuan serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diadakan, selain itu

tujuan dari pelatihan karyawan harus disosialisasikan. Kunjungi peserta untuk memahami pelatihan karyawan perusahaan.

X.6: Sasaran Pelatihan

Dalam pelatihan karyawan perusahaan harus ditentukan dengan menggunakan standar yang terperinci dan terukur.

(Hendra & Tanjung, 2020) mengemukakan bahwa Kinerja (Y) merupakan hasil dari suatu proses yang direferensikan dan diukur dalam kurun waktu tertentu menurut syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam pekerjaan tertentu, yang akan berdampak pada penghargaan dari perusahaan (Lintang, 2023).

Untuk mengukur variabel Kinerja (Y), penulis menggunakan indikator seperti pada penelitian (Hendra & Tanjung, 2020), yaitu terdapat 5 indikator dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

Y.1: Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

Y.2: Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Y.3: Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Y.4: Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

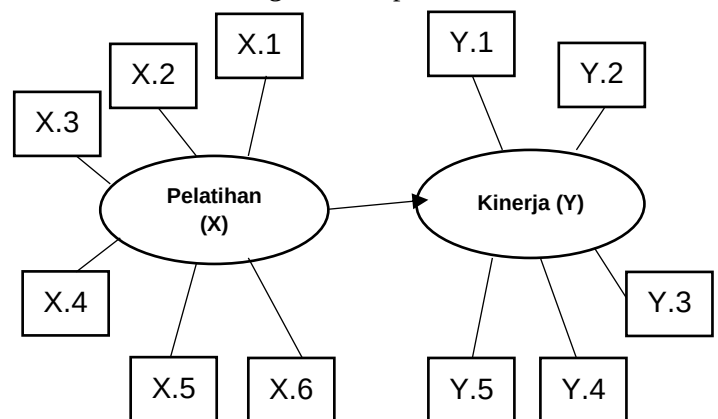
Y.5: Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai

daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka penulis mencoba menuangkannya dalam suatu kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan masalah yang dikemukakan dalam perusahaan tersebut maka penulis akan mengemukakan hipotesis sebagai berikut: Pengembangan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis dikemukakan sebagai berikut: **“Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution di Makassar”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cipta Sejati Revolution. Jl. Sungai Limboto No.78B, Maradekaya, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90114. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Januari hingga April 2023.

Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Sejati Revolution di Makassar yang berjumlah 30 orang karyawan. Oleh sebab itu maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu 30 orang sampel.

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh dari kuesioner, wawancara dan pengamatan langsung dari penulis. Serta data sekunder yang berasal dari literatur serta dokumen-dokumen perusahaan

yang berhubungan dengan permasalahan dan dapat menunjang pembahasan penulis ini.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang berisi pernyataan dimana setiap jawabannya diberi skala 1-5 (skala likert) untuk mengukurnya dengan analisis statistik (Haryono, 2017).

Data kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1.) Karakteristik Responden

a.) Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1: Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
PRIA	27	90%
WANITA	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah sendiri, 2023

Pada tabel di atas menunjukkan mayoritas jenis kelamin responden adalah Pria yang berjumlah 27 orang dengan persentase sebesar 90%, sedangkan sisanya adalah wanita yang berjumlah 3 orang atau sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Cipta Sejati Revolution lebih banyak mempekerjakan karyawan pria.

b.) Responden berdasarkan usia

Tabel 2: Usia Responden

Usia	Responden	Presentase
25-30	25	83%
31-40	4	13%
>40	1	3%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah sendiri, 2023

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 25

orang dengan tingkat persentase 83%, kemudian pada usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase sebesar 13%. Kemudian usia >40 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase sebesar 3%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa PT. Cipta Sejati Revolution kebanyakan karyawan yang berada pada usia 25-30 tahun dimana usia tersebut dianggap masih produktif dan memahami tugas serta fungsinya.

c.) Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3: Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase
SMA	15	50%
DIPLOMA	10	33%
SI	5	17%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah sendiri, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden, mayoritas karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution berpendidikan SMA atau sebesar 53%.

d.) Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4: Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
< 2 tahun	15	50%
2-3 tahun	8	27%
4-5 tahun	4	13%
Di atas 5 tahun	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah sendiri, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang dikumpulkan berdasarkan masa kerja diperoleh 15 orang yang sudah bekerja selama kurang dari 2 tahun atau sebanyak 50%, 8 orang yang bekerja selama 2-3 tahun atau sebanyak 27%, 4 orang yang bekerja selama 4-5 tahun atau sebanyak 13% dan 3 orang yang bekerja selama lebih dari 5 tahun atau sebanyak 10%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di bawah 2 tahun.

2. Analisis Statistik Menggunakan SPSS

a.) Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif antara masing-masing variabel (Susilana, 2015).

Tabel 5: Korelasi Spearman Rank

Correlation s				
			pelatihan	kinerja karyawan
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.633**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.633**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan output di atas diketahui sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ maka dapat diartikan ada hubungan kekuatan (korelasi) antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan.

Dari output SPSS diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,633 artinya tingkat kekuatan korelasi adalah hubungan yang kuat.

Tabel 6: Interpretasi Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0	Tidak ada hubungan
0,01-0,09	Hubungan kurang berarti
0,10-0,29	Hubungan lemah
0,30-0,49	Hubungan moderat
0,50-0,69	Hubungan kuat
0,70-0,89	Hubungan yang sangat kuat
>0,90	Hubungan mendekati sempurna

Sumber: (Ghozali & Latan, 2015)

Dari hasil pengolahan SPSS di atas dapat diketahui bahwa hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan kuat dimana hubungan berkisar 0,633 dan dicocokkan dengan interpretasi nilai kuat.

b.) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.285	1.3568 8

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Diketahui nilai r square sebesar 0,310 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31,0% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang diteliti.

c.) Uji T-Hitung

Menurut (Ghozali & Latan, 2015), Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan pada PT.Cipta Sejati Revolution.

Berikut hasil Uji-T menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 8: Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.292	4.747		1.326	.196
	pelatihan	.598	.169	.557	3.546	.001

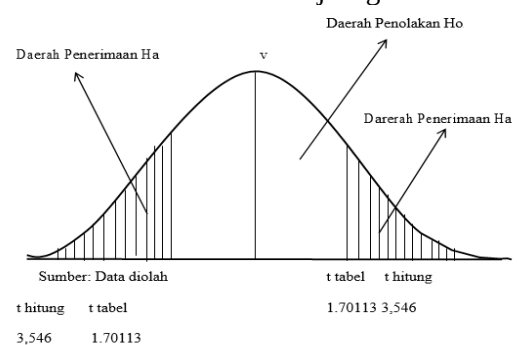
Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

T hitung= 3,546

$tDf=N-K-1(30-1-1)=28=1.70113$

ditemukan bahwa T hitung > T tabel sehingga dapat dikatakan Variabel Pelatihan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Cipta Sejati Revolution.

Gambar 2: Kurva Uji Signifikan



Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis di atas dan kemudian akan dibandingkan dengan t

tabelnya yaitu n ialah jumlah sampel 30 dengan $\alpha = 0,005$ maka $t_{\text{tabel}} 1.70113$, jadi dari hasil tiap-tiap tabel variabel dapat diketahui mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 = uji hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} untuk X sebesar $3,546 >$ dari t_{tabel} nya sebesar 1.70113 Berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Sejati Revolution Di Makassar. Hal ini dapat dilihat pada pembuktian hasil korelasi dari tiap-tiap variabel dimana uji korelasi koefisien $0,633$ sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan dimana $t_{\text{hitung}} 3,546 > t_{\text{tabel}} 1.70113$, berarti H_a diterima (signifikan) dan H_0 ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cipta Sejati Revolution di Makassar.

Saran

1. Diharapkan PT.Cipta Sejati Revolution memperhatikan dan lebih mengedepankan variabel pelatihan karena pengaruh yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, adapun faktor-faktor yang harus diperhatikan atau lebih meningkatkan pelatihan karyawan pada indikator materi seperti bagaimana pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang harus dilakukan, dan adapun yang harus diperhatikan atau lebih meningkatkan pada bagian indikator tujuan pelatihan seperti setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

2. Untuk mempertahankan kinerja karyawan maka PT.Cipta Sejati Revolution di Makassar, harus terus mempertahankan kinerja pada indikator pelatihan instruktur seperti suatu pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk dikatakan efektif dalam pengembangan diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. *Journal Akun Nabelo*, 1(2), 1–10. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/viewFile/11885/9122>
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed., Vol. 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS (I)*. Luxima Metro Media.
- Hendra, M., & Tanjung, M. S. B. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Center for Open Science.
- Iriyani, Y. B. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bina Kerja Cemerlang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(3).
- Lintang, J. (2023). The Influence Of Compensation On Employees' Productivity At Universitas Kristen Indonesia Paulus. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.37531/jebm.v1i3.64>
- Pirade, A., Sambara, K., & Bandhaso, M. L. (2023). Pengaruh pelatihan administrasi terhadap peningkatan kualitas pegawai di kantor bupati toraja utara. *Paulus Economics and Business Review*, II(2), 126–138.

<http://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/pebr/article/view/735/578>

- Sambara, K., Halik, M. Y., & Aprianti, R. (2023). The Effect of Working Hours System on Employee Productivity At PT. Manakarra Unggul Lestari. *JOURNAL OF ENTREPRENEUR, BUSINESS, AND MANAGEMENT*, 1(2), 49–60. <https://doi.org/10.37531/jebm.v1i2.47>
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>