

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEPERIBADIAN PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KANTOR DINAS
(PPPAPPKB) DI KOTA METRO**

Muhammad Wendy¹⁾, Bambang Suhada²⁾, Marhaban Sigalingging³⁾

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: bibioke1979@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dan semangat kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan dan perilaku terkait pekerjaan terhadap produktivitas di PPPAPPKB (Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana) Kota Metro. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berjumlah 64 orang pengamat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut random sampling, artinya sampel diambil secara acak dari seluruh populasi sampel. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik regresi garis berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Etika kerja dan prinsip moral yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan menjunjung misi dan visi organisasi.

Kata kunci: Semangat Kerja, Kepribadian, Produktivitas Kerja, PPPAPPKB, Kota Metro

ABSTRACT

Two key elements that affect productivity at work are personality and job motivation. Thus, the purpose of this study is to examine how employee personality and work motivation affect productivity at Metro City's Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control, and Family Planning (PPPAPPKB). The study employs a quantitative methodology, utilizing random sampling techniques to select samples at random from the whole workforce and 64 employees to complete questionnaires as a way of data gathering. The study's findings demonstrate that personality traits and work motivation among employees have a favorable and substantial impact on productivity. Employees with strong work motivation and positive personalities are more likely to work harder, be more productive, and support the organization's vision and goal.

Keywords: Work Spirit, Personality, Work Productivity, PPPAPPKB, Metro City.

I. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi atau liga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi baik sebagai sumber daya maupun sebagai liabilitas. Etos kerja dan etos kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas para pekerja lapangan di PPPAPPKB Metro. Etos kerja merupakan kondisi seseorang yang memungkinkannya bekerja lebih cepat dan efektif, sedangkan karakter dan kebiasaan kerjalah yang membedakan seseorang dengan orang lain. PPPAPPKB Metro menghadapi beberapa permasalahan, selektif, tidak memadai, kompetensi kepribadian, disiplin dalam bekerja, kurang semangat kerja pegawai, dan kurangnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Keluarga Perencanaan (KB) di Metro juga mengalami kemerosotan akibat pandemi COVID-19 yang berdampak negatif terhadap produktivitas KB. Tabel produktivitas tenaga kerja juga menunjukkan penurunan produktivitas upah pekerja pada tahun 2020 dan 2021. Berdasarkan data, terlihat produktivitas pegawai masih belum maksimal. Untuk itu peneliti bersemangat untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres dan kecemasan akibat kerja terhadap produktivitas pekerja di PPPAPPKB Metro pada bulan November hingga Desember 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana stres akibat kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. di PPPAPPKB Kota Metro Lampung. Selain itu, untuk memahami dampak kepribadian berpengaruh terhadap produktivitas staf pemeliharaan di PPPAPPKB Kota Metro Lampung.

Selain itu untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kebiasaan kerja terhadap

produktivitas pegawai yang bekerja di PPPAPPKB Kota Metro Lampung.

Sumber: <https://www.rri.co.id/bandar-lampung/daerah/84134/dinas-pppa-ppkb-kota-metro-percepat-penurunan-stunting>.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan suatu sistem formal yang digunakan dalam suatu organisasi untuk menjamin sumber daya manusia digunakan seefisien dan seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Soeharto (2014) dan D. Sunarsi (2018). HRM mencakup kegiatan yang berkaitan dengan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan verifikasi sumber daya manusia. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. H. Riniwati (2016) Ini adalah pengetahuan dan ilmu yang mempererat hubungan karyawan dan kerja sama tim untuk membantu bisnis, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya. T. Wahyudi dkk. (2021). Fungsi HRM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan dalam domain manajerial serta penerapan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, dan pengarahan dalam domain operasional. B.R. Herlambang (2015). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga bagi bisnis, dan pengelolaannya sangat penting dalam memastikan produktivitas. Sunarsi, D. (2018).

Produktivitas Kerja

Sujono dan Suhada (2021: 6) mendefinisikan produktivitas sebagai prestasi kerja yang selaras dengan kemampuan karyawan, hasil produktivitas yang lebih tinggi, kesejahteraan karyawan, pertumbuhan pribadi, dan efisiensi dalam bekerja. Sedangkan Nugroho A. (2018) mengartikan produktivitas kerja sebagai kinerja seorang pegawai di tempat kerjanya. Disebutkan bahwa beberapa faktor, baik internal maupun eksternal individu, menurunkan produktivitas seseorang.

Berdasarkan filosofi-filosofi yang telah dibahas sebelumnya, produktivitas dalam kerja dapat diartikan sebagai perbandingan kualitas terhadap kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai hasil atau prestasi kerja secara efisien dan efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: kemampuan memotivasi diri, mengembangkan kesadaran diri, memiliki rasa percaya diri, dan jujur dalam pekerjaan.

Semangat Kerja

Etos kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan lebih cepat dan efektif. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai komitmen individu atau kelompok untuk bekerja sama memaksimalkan kemampuannya. Kusuma, A. E., & Angraini, D. I. (2020) Motivasi dalam bekerja merupakan keinginan dan komitmen individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dengan disiplin yang ketat agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Hal serupa juga diungkapkan oleh Hasibuan

(2009), Rini, AP, dan Yateno, Y. (2021). Bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, manajernya, lingkungan kerjanya, dan gaya hidup terkait pekerjaan secara umum, yang disebut sebagai moral kerja.

Berdasarkan pengertian paraahli tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa etos kerja merupakan himpunan keinginan dan kemauan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu indikator yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut: Kegairahan dan kekuatan untuk mencegah frustrasi 3) kualitas untuk bertahan, 4) semangat kelompok.

Kepribadian pegawai

Teori Kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah Five-Factor Model (FFM) atau Model Kepribadian Lima Faktor. Widhiastuti (2014) menyatakan bahwa terdapat lima faktor atau trait dalam kepribadian manusia, yaitu neurotisme, ekstroverti, keterbukaan terhadap pengalaman, kesepakatan, dan kehati-hatian.

Kepribadian adalah kombinasi emosi, perilaku, dan pemikiran yang cukup stabil yang meningkatkan karakteristik individu (Rini & Yateno, 2021). Individu merespons berbagai situasi lingkungan dengan mempraktikkan iman mereka kepada Tuhan (Haris, 2017).

Kepribadian dapat dipahami sebagai suatu sistem psikologis dan fisik yang tunggal, kompleks, dan dinamis dalam tubuh individu yang mempengaruhi cara orang tersebut melihat, merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya. Hal ini ditunjukkan dengan cara yang unik dan berbeda

dengan lakus orang lain. Indikator yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut: kestabilan emosi, ekstroversi, sepakat, beragam suara hati, kepribadian yang menciri seseorang yang tenang

II. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sangat mengandalkan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian hasil (Irfan Syahroni, 2022). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 64 pegawai PPPAPKB Kota Metro. Menurut Sugiyono (2017:85), random sampling adalah teknik pengambilan sampel di

mana setiap individu dalam populasi, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas

Berdasarkan hasil penilaian validitas terkait pekerjaan dengan menggunakan 20 item respon yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti, maka interpretasi (korelasi item-total yang dikoreksi) menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih tinggi ketika dibandingkan, atau disebut dengan $r_{tabel}(64; 0,05) = 0,2423$, terdapat pada interpretasi di bawah ini:

Tabel 9. Hasil uji coba instrumen semangat kerja (X₁)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	167,52	233,664	,452	,744	Valid
pernyataan2	167,45	231,268	,523	,741	Valid
pernyataan3	167,19	230,060	,648	,739	Valid
pernyataan4	167,29	227,619	,690	,736	Valid
pernyataan5	167,11	231,610	,578	,741	Valid
pernyataan6	167,69	232,741	,351	,744	Valid
pernyataan7	167,24	231,432	,552	,741	Valid
pernyataan8	167,10	229,499	,637	,738	Valid
pernyataan9	167,08	228,731	,711	,737	Valid
pernyataan10	167,08	226,961	,743	,735	Valid
pernyataan11	167,27	228,760	,653	,738	Valid
pernyataan12	167,27	228,137	,658	,737	Valid
pernyataan13	167,34	230,654	,603	,740	Valid
pernyataan14	167,19	229,962	,623	,739	Valid
pernyataan15	167,18	228,378	,707	,737	Valid
pernyataan16	167,37	231,811	,526	,741	Valid
pernyataan17	167,19	230,552	,590	,740	Valid
pernyataan18	167,05	233,850	,445	,744	Valid
pernyataan19	167,77	229,096	,410	,740	Valid
pernyataan20	167,42	228,870	,565	,738	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS. 2022

Tabel 10 di bawah ini menyajikan hasil pemeriksaan validitas instrumen pada instrumen kepribadian pegawai dengan 20 item yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeriksaan validitas instrumen (korelasi item-total yang

dikoreksi) mempunyai rentang yang lebih besar apabila nilai perbandingannya disebut juga tabel $(64; 0,05) = 0,242$ yang tampak pada pemeriksaan validitas instrumen di bawah ini lebih tinggi:

Tabel 10. Hasil uji validitas kepribadian (X₂)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	162,91	287,991	,559	,747	Valid
pernyataan2	162,92	288,549	,565	,748	Valid
pernyataan3	163,09	287,293	,556	,747	Valid
pernyataan4	162,97	285,999	,655	,745	Valid
pernyataan5	162,89	285,051	,648	,744	Valid
pernyataan6	163,00	282,127	,766	,741	Valid
pernyataan7	162,89	284,543	,674	,744	Valid
pernyataan8	163,13	284,206	,620	,744	Valid
pernyataan9	163,05	280,363	,781	,739	Valid
pernyataan10	163,44	280,377	,585	,741	Valid
pernyataan11	163,34	277,912	,661	,738	Valid
pernyataan12	163,52	284,889	,558	,745	Valid
pernyataan13	163,59	282,213	,538	,743	Valid
pernyataan14	163,28	282,618	,673	,742	Valid
pernyataan15	162,92	286,010	,536	,746	Valid
pernyataan16	163,11	284,766	,636	,744	Valid
pernyataan17	162,92	281,946	,719	,741	Valid
pernyataan18	162,78	285,793	,601	,745	Valid
pernyataan19	163,23	286,627	,489	,746	Valid
pernyataan20	163,00	285,492	,603	,745	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS. 2022.

Selanjutnya tabel 11 dibawah ini menunjukkan hasil pemeriksaan validitas instrumen pada indikator produktivitas kerja dengan 20 item yang valid. Hal ini didasarkan pada pengamatan bahwa

pemeriksaan validitas instrumen (korelasi item-total yang dikoreksi) memiliki rentang yang lebih besar bila nilai perbandingannya, disebut juga tabel $(64; 0,05) = 0,242$ di bawah, lebih tinggi:

Tabel 11. Hasil uji validitas produktivitas kerja (Y)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	172,14	342,726	,705	,753	Valid
pernyataan2	172,02	340,301	,868	,751	Valid
pernyataan3	171,94	342,060	,824	,752	Valid
pernyataan4	172,16	343,213	,744	,753	Valid
pernyataan5	171,94	344,790	,772	,754	Valid
pernyataan6	171,89	345,210	,758	,755	Valid
pernyataan7	171,97	343,047	,719	,753	Valid
pernyataan8	172,02	343,825	,746	,754	Valid
pernyataan9	172,02	344,079	,735	,754	Valid
pernyataan10	171,94	345,774	,765	,755	Valid
pernyataan11	172,09	346,340	,646	,756	Valid
pernyataan12	171,97	343,110	,776	,753	Valid
pernyataan13	171,97	344,126	,731	,754	Valid
pernyataan14	171,98	345,920	,756	,755	Valid
pernyataan15	172,03	341,650	,846	,752	Valid
pernyataan16	172,25	342,413	,732	,753	Valid
pernyataan17	172,11	344,956	,749	,755	Valid
pernyataan18	172,23	341,420	,765	,752	Valid
pernyataan19	172,23	342,278	,758	,753	Valid
pernyataan20	172,25	343,937	,724	,754	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS. 2022.

Hasil pengujian Reliabilitas

Setelah dilakukan hasil validitas, maka langkah selanjutnya adalah menyimpulkan

dan meringkas uji reliabilitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Kesimpulan uji reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Semangat kerja	0,859	Reliabel
Kepribadian Pegawai	0,887	Reliabel
Produktivitas kerja	0,942	Reliabel

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Persyaratan Analisis Data

Normalitas data

Selanjutnya setelah uji normalitas berakhir dengan data normal, maka diuji

selanjutnya yaitu Homogenitas, berikut ini ringkasannya:

Tabel 13. Uji normalitas *Shapiro-Wilk*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Semangat kerja	,093	64	,200*	,961	64	,056
Kepribadian	,104	64	,080	,973	64	,582
Produktivitas kerja	,130	64	,009	,928	64	,006

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Kesimpulan uji Normalitas di atas menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai *Sig* 0,056 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan pada variabel kepribadian pegawai mempunyai nilai *Sig* 0,582 > 0,05

artinya bahwa data tersebut terdistribusi normal, sedangkan untuk produktivitas kerja memiliki nilai *Sig* 0,006 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal. Hidayat, A. (2013).

Homogenitas

Selanjutnya setelah uji normalitas berakhir dengan data normal, maka diuji selanjutnya yaitu Homogenitas, berikut ini ringkasannya:

Tabel 14. Homogenitas Y atas X₁ dan X₂

Variabel	<i>Levene</i>			
	<i>Statistic</i>	<i>Df1</i>	<i>Df2</i>	<i>Sig</i>
Semangat kerja	1,713	16	40	,004
Kepribadian pegawai	4,785	16	40	,000

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Meninjau hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *sig based on mean* (0,000 < 0,005) maka data dari kedua variabel independen tersebut adalah homogen.

Linieritas

Peguajian selanjutnya dilakukan linieritas data, berikut ini hasil ringkasannya:

Tabel 15 Linieritas Y atas X₁ dan X₂

Variabel	<i>Deviation From Linierity</i>		Interprestasi
	<i>F</i>	<i>Sig</i>	
Semangat kerja	3,459	,000	Linier
Kepribadian pegawai	1,188	,000	Linier

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Pada pengujian linieritas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel independen terhadap dependen (produktivitas kerja) memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka kedua data tersebut ialah linier.

Pengujian Multi Regresi ganda

Uji Parsial (t)

Untuk melihat hasil pengaruh antar variabel, maka pengujian selanjutnya adalah dengan uji secara parsial pada tabel di bawah ini:

**Tabel 16. Kesimpulan uji parsial (t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,033	7,298		,827	,412
	Semangat kerja	,175	,139	,141	2,259	,213
	Kepribadian	,804	,123	,731	6,514	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: SPSS Versi 25. 2022.

Dari hasil pengembangan model multi regresi bahwa variabel semangat kerja dan kepribadian pegawai dengan produktivitas kerja, diantaranya:

$$\hat{Y} = 6,033 + 0,175X_1 + 0,804X_2 \text{ et}$$

- ❖ Semangat kerja memiliki nilai $t_{hitung} > 2,259$ $t_{tabel} (64; 0,005 = 1,66)$ dengan nilai signifikan 0,213, maka pengujian parsial semangat kerja dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh.

- ❖ Kepribadian pegawai memiliki nilai $t_{hitung} 6,154 > 8,314$ $t_{tabel} (64; 0,005 = 1,66)$ dengan nilai signifikan 0,000, maka pengujian parsial kepribadian pegawai dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh.

Hasil Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersamaan, berikut ini adalah ringkasan hasil uji simultan F yang dijabarkan oleh peneliti:

Tabel 17 pengujian simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4084,796	2	2042,398	77,639	,000 ^b
	Residual	1604,689	61	26,306		
	Total	5689,484	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Semangat kerja

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Dari hasil pengujian secara bersama-sama pada program SPSS, maka kesimpulan yang dapat peneliti sajikan mengenai uji simultan f dengan pengambilan keputusan jika F_{hitung}

$77,639 > F_{tabel} = 3,15$ dengan nilai signifikan 0,000.

Koefisien determinasi (R²)

Hasil kesimpulan yang dapat peneliti jelaskan diantaranya:

Tabel 18. Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,709	5,129

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Semangat kerja

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) bernilai 0,718 (71,8%) maka dapat disimpulkan variabel semangat kerja produktivitas kerja pegawai dengan angka persentase didapatkan sebesar

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan diantaranya:

1. Pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada semangat kerja, dengan artian bahwa suatu dorongan dalam diri untuk berkeinginan dengan sungguh-sungguh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum menunjukkan hasil yang baik. Sehingga perlu peninjauan kembali serta perlu evaluasi guna memperbaiki semangat kerja para pegawai dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Variabel kepribadian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, menandakan bahwa dalam konteks sistem fisik dan psikologis yang kompleks dan dinamis dalam diri individu, pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik dalam hal persepsi, pemikiran, tindakan, serta adaptasi terhadap lingkungan kantor. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memantau dan menjaga kondisi tersebut.
3. Hasilnya, keempat variabel tersebut secara bersama-sama menunjukkan dampak dan signifikansi terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, fokus penelitian ini terhadap etika kerja dan hubungan antara

dengan kepribadian pegawai memiliki peranan penting terhadap

71,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak penulis teliti.

produktivitas kerja dengan kualitas hidup dalam suatu organisasi atau lembaga menjadi sangat penting..

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah:

1. Potensi produktivitas kerja dapat meningkat. Untuk menjamin produktivitas kerja sesuai dengan indikator produktivitas kelompok butir 19, diperlukan pertimbangan dan evaluasi ulang, serta peningkatan kerjasama tim dengan seluruh bawahan dan atasan.
2. Perspektif produktivitas kerja dapat ditingkatkan untuk memastikan bahwa setiap pegawai mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap perspektif produktivitas kerja. Setiap pegawai yang memiliki cara pandang kerja yang positif dapat diperkuat dalam menjalankan setiap tugas, mengamati, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kualitas ini juga akan lebih mampu dan lebih perhatian dalam mengelola proyek yang gagal.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Haris, A. H. (2017). Pendidikan karakter dalam perspektif Islam. *Al-Munawwarah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 64-82.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Herlambang, B. R. (2015). Analisis penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kualitas kelayakan kerja menggunakan jaringan syaraf tiruan backpropagation: Studi kasus pada PG. Kebon Agung Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hidayat, A. (2013). Pengertian dan rumus uji saphiro wilk—Cara hitung. Uji Statistik. <https://www.statistikian.com/2013/01/saphiro-wilk.html>
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>
- Kusuma, A. E., & Angraini, D. I. (2020). Sindrom Stevens-Johnson (SSJ) melebihi Nekrolisis Epidermal Toksik (NET) pada Geriatri: Laporan kasus. *Medical Profession Journal of Lampung*, 10(2), 380-387.
- Nugroho, A. (2018). Analisis Produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT Siantar Putra Mandiri. *Jurnal Analisis Produktifitas*. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.
- Rini, A. P., & Yateno, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kepribadian Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Kantor PPPAPKB Kota Metro Lampung. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 653-660.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sujono, S., & Suhada, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 537-543.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Suwarto, S., & Suharto, S. (2014). Analisis Kemampuan Penggerakan Pimpinan Dan Pengendalian Internal Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Kota Dan Pariwisata Kota Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.
- Widhiastuti, H. (2014). Big five personality sebagai prediktor kreativitas dalam meningkatkan kinerja anggota dewan. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115-133.
- Internet
<https://www.rri.co.id/bandar-lampung/daerah/84134/dinas-pppa-ppkb-kota-metro-percepat-penurunan-stunting>