

## **PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Yosef Ferry Pratama<sup>1</sup>, Dian Wismar'ain<sup>2</sup>**  
Universitas Muria Kudus<sup>1,2</sup>

Email korespondensi: [dian.wismarein@umk.ac.id](mailto:dian.wismarein@umk.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This research departs from the existence of a research gap that discusses the effect of training and the work environment on employee performance. The inconsistency of the results of research and the existence of phenomena that occur in the company. In this study, the sample used amounted to 55 respondents with data collection methods using a questionnaire. The sampling technique in this study used proportional random sampling by processing data using SPSS. Independent variables in this study are work environment and job training. Based on the results of the data obtained the results that the job training variables and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Work environment, employee performance, employee performance*

### **A. PENDAHULUAN**

Penelitian ini didasari adanya inkonsistensi hasil studi terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan walaupun banyak studi yang membahas mengenai kinerja karyawan, namun topic ini masih menarik untuk diteliti karena berdampak besar pada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisofia, *et.al.* (2015) pada objek PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, menunjukkan lingkungan kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Untari, *et.al.* (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh, baik positif maupun negatif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Logohan, *et.al.* (2012), bahwa penelitian yang dilakukan pada CV MUM Indonesia tersebut menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan boleh jadi juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Yuniar, *et.al.* (2017) dalam penelitiannya menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) yaitu berdasarkan hasil penelitian, diketahui

bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun demikian dapat berpengaruh positif maupun negatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja, menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan dalam objeknya yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Menurut Veithzal, et.al (2009), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi yang dalam hal ini merupakan tujuan perusahaan salah satunya adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga. Adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Hal kedua adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan, akan meningkatkan mutu kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan menurut Veithzal, et.al (2009) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan menurut Kasmir (2016) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Menurut Veithzal, et.al (2009) terdapat manfaat pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan. Manfaat untuk karyawan antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, Memberikan informasi tentang meningkatnya

pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan. Sedangkan manfaat untuk perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik, membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Veithzal, et.al (2009) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang 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.

### **Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pelatihan menurut Veithzal, et.al (2009) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Perencanaan materi yang kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri selain kurang optimal mungkin banyak materi yang kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan materi pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh pelatihan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuyun et al (2017) dengan judul Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H<sub>1</sub>: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin banyak pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan*

### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pengaruh pelatihan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan*

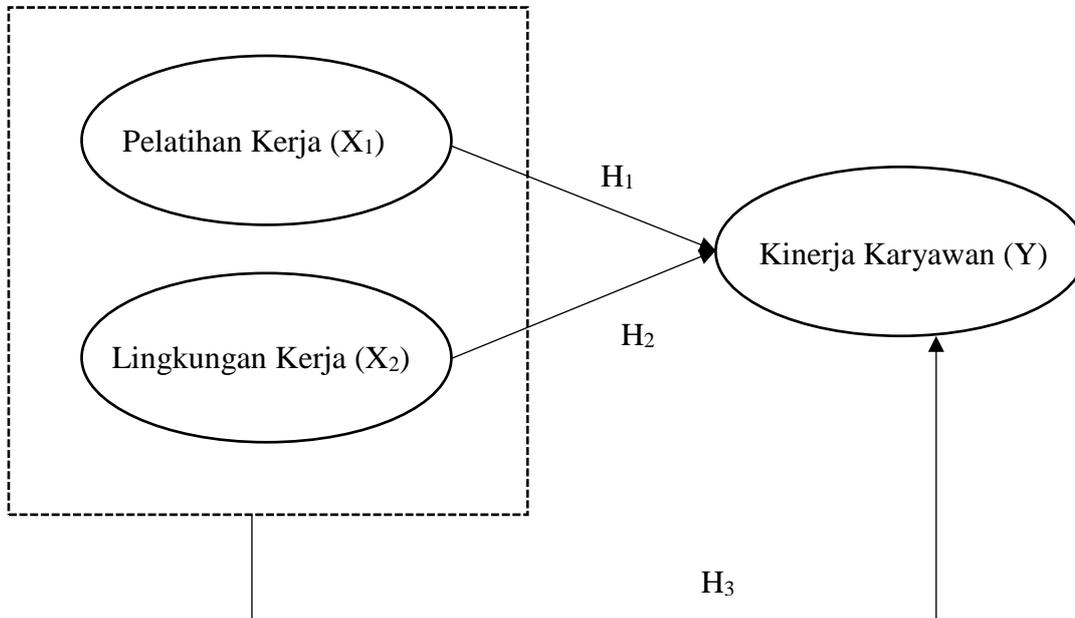
### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pelatihan kerja dapat menghasilkan karyawan yang mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan perusahaan pada karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman bagi karyawan, tentu mempermudah setiap jenis pekerjaan. Bila pelatihan dan lingkungan kerja mampu berjalan secara beriringan, karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh pelatihan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rosa dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak tahun 2015, dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

*H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja dan semakin banyak pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.*

Berdasarkan telaah pustaka yang disampaikan sebelumnya, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka berpikir penelitian

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel yang mempengaruhi, atau variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Indikator variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) adalah tujuan pelatihan, materi pelatihan, kualifikasi instruktur, peserta pelatihan dan efektifitas program pelatihan. Untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menggunakan indikator kondisi lingkungan kerja, perselisihan antara pribadi dan kelompok dan sistem pengawasan. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuantitas dan kualitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan propotional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya populasi tersebut, maka dengan rumus Solvin diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 responden.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang jawabannya diberi skala 1 sampai dengan 5 yaitu dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Validitas* dan *Reliabilitas* menunjukkan bahwa seluruh *instrumen* yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan. Hasil Uji *Validitas* menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari *r* tabel, sehingga semua pertanyaan adalah *valid* untuk mengukur masing – masing *konstruk* variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.1. Dimana di dalamnya terdapat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya kuesioner dikatakan *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart</i>	Keterangan
Pelatihan	0,909	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil dari Uji Asumsi Klasik, yang di dalamnya terdapat uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, dan uji *heteroskedastisitas*, menunjukkan hasil bahwa dalam Uji *Normalitas*, variabel kinerja karyawan, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja berdistribusi normal. Ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *Multikolinearitas* antar variabel, dibuktikan dengan nilai VIF kurang dari 10 yang tampak pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Multikolinearitas*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	ig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10,952	4,239				2,583
Pelatihan Kerja	,386	,131	,402	2,953	,005	,589	1,698
Lingkungan Kerja	,318	,133	,324	2,384	,021	,589	1,698

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah

Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu Uji *Heteroskedastisitas*. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil Uji *Heteroskedastisitas* bahwa tidak ada nilai sig variabel *independen* yg lebih kecil dari 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* untuk persamaan yang digunakan. Berdasarkan perhitungan melalui program SPSS, diperoleh hasil *regresi* yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11,286	4,220		
Pelatihan	0,391	0,135	0,404	2,886	0,006
Lingkungan Kerja	0,307	0,137	0,313	2,235	0,030

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel tersebut, dapat diperoleh persamaan *regresi* sebagai berikut :

$$Y = 11,286 + 0,391 X_1 + 0,307 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis *regresi* tersebut, dapat disimpulkan bahwa Variabel  $X_1$  yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,391 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Untuk Variabel  $X_2$  yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Variabel Y yaitu Kinerja

Karyawan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Dalam Uji *Koefisien Determinasi* ( $R^2$ ) atau *adjusted R square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel di luar model *regresi* tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *adjusted R square* sebesar 0,408. Hal tersebut berarti variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 40,8 % terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 59,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar Variabel Pelatihan Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja.

Dari hasil pengujian antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INDOMAJU TEXTINDO. Semakin baik pelatihan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. INDOMAJU TEXTINDO. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rosa dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak Tahun 2015. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Yuniar Darmawan et.al dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali tahun 2017. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam tahun 2016. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INDOMAJU TEXTINDO. Selain itu dari hasil koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,307, artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,307 tanpa dipengaruhi variabel lainnya. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. INDOMAJU TEXTINDO. Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan Hendri Rosa dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak tahun 2015 dengan hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang tahun 2012. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum tirta musu kota Palembang. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logohan et.al dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia pada tahun 2012, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan penelitian ini dapat diambil 3 (tiga) kesimpulan yaitu yang pertama, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang kedua adalah lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda adalah kesimpulan yang ketiga.

Dalam penelitian ini diperoleh saran untuk perusahaan dalam mengambil keputusan yaitu yang pertama perusahaan perlu terus melanjutkan untuk memilih langsung peserta pelatihan dan tetap turun langsung mengatasi konflik yang selama ini dapat terjadi di perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memilih langsung karyawan yang akan ditunjuk melakukan pelatihan demi pengembangan kompetensinya karena hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang akan diteliti sehingga akan memperkaya bidang penelitian mengenai kinerja karyawan melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Variabel yang bisa ditambahkan untuk penelitian selanjutnya misalnya konsep pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, motivasi karyawan dan lain sebagainya.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu masih terbatasnya jumlah variabel yang digunakan. Sehingga kekayaan dari variabel dalam penelitian ini masih dirasa kurang. Namun dengan menggunakan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini tidak mengurangi

manfaat dari hasil penelitian untuk ilmu manajemen sumber daya manusia dan utamanya mengenai kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hendri Rosa. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit OPHIR Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3(2): 187-197.

Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Jerry M Logahan, et.al, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia, *Binus Business Review*. 3(1): 573-586.

Kalvin Aldrian Widijanto. 2017. Pengaruh Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*. 5(1).

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Kuncoro Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga: Jakarta.

Nining Non Ayu Salmah. 2012. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. 2(3).

Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke VII*. 2085-1375.

Randy. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk di Batam. *Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*.

Priyatno Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.

Sedarmaryanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.

---

Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Siti Untari. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(10).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Suwatno et.al. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

Suwanto et.al. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Widyaiswara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 10(1):78-88

Surya Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Trisofia Junita Mamangkey, et.al, 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba*. 3(1): 737-747

Yuyun Yuniar Darmawan et.al. 2017. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 1265-1290.

Veithzal Rivai Zainal, et.al, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.