

Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Vivi Vitriani Berliana¹, Noveria Susijawati², Lisa Harry Sulistyowati^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Gunung Jati

¹Email: lisaharry128@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilakukan di PT. Aksana Aji Rasa dapat dilihat bahwa terdapat masalah kinerja karyawan yang terjadi di sana, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa dan beberapa efek utamanya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner kemudian data yang terkumpul diolah lebih lanjut dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS for Windows 21.0 (Paket Statistik Untuk Ilmu Sosial) Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,022 dengan sig. F 0,000 > 0,05. Secara simultan diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square yang disesuaikan menunjukkan angka 0,293, artinya variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja. variabel (X2) memiliki pengaruh sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan; lingkungan kerja; kinerja karyawan

Effect of training and work environment on employee performance

Abstract

Research conducted at PT. Aksana Aji Rasa can be seen that there are employee performance problems that occur there, where employee performance is affected by training and work environment on employee performance at PT. Aksana Aji Rasa and some of its major effects. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 58 respondents. This research is an associative research. In this study the data obtained from the research instrument using a questionnaire and then the data collected was further processed using the help of IBM SPSS software for Windows 21.0 (Statistical Package For Social Science) Based on the hypothesis test it is known that there is a positive and significant effect between the training variables (X1) and work environment variables (X2) together on employee performance variables (Y) of 12.022 with sig. F 0,000 > 0.05. Simultaneously it is known that the training variable (X1) and work environment variable (X2) together with the employee performance variable (Y) with a djusted R Square value indicate the number 0.293, meaning that the training variable (X1) and the work environment variable (X2) have influence of 29.3% on the performance of employees (Y).

Keywords: Training; work environment; employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain menjadi faktor pencapaian tujuan, kinerja karyawan merupakan sebuah cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan. PT. Aksana Aji Rasa (*Aksana Fried Chicken*) biasa dikenal AFC yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan yang menjual aneka olahan ayam dengan harga yang terjangkau. Penjualan olahan ayam dilakukan dengan membuka *counter* yang tersebar di beberapa daerah se-Ciayumajakuning.

Kinerja karyawan PT Aksana Aji Rasa (AFC) *counter* cabang Kota Cirebon selama enam bulan berturut-turut yaitu bulan Juli sampai dengan Desember 2018 tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan menetapkan target penjualan perhari setiap *counter* sebanyak 500 ekor, jika dijadikan harga penjualan setiap harinya menjadi Rp.19.426.500. Rata-rata penjualan setiap bulan untuk *counter* Pemuda sebesar 27,6% , *counter* Perumnas sebesar 48,2%, *counter* Ramaya sebesar 25,6%, *counter* At-Taqwa sebesar 5% , *counter* Perjuangan sebesar 13,4%, *counter* Perumnas 2 sebesar 6,4% dan *counter* Upet Grand sebesar 7,2%.

Tidak tercapainya target penjualan selama enam bulan berturut-turut disebabkan karena pelatihan yang masih rendah. Perusahaan setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, karyawan hanya diberikan satu kali pelatihan selebihnya langsung praktek dalam penyajian. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Aksana Aji Rasa yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT Aksana Aji Rasa kurang memperhatikan keadaan setiap cabangnya, karena terdapat *counter* cabang Kota Cirebon yang tidak memiliki tempat ibadah bagi para pegawai ataupun konsumen, kondisi dapur yang tidak bersih, ruangan yang sempit sehingga para karyawan yang ada pada dapur yang sekaligus menjadi tempat untuk melayani konsumen seringkali bertabrakan karena *space* yang dibuat sempit. Hal ini menjadi kendala bagi para pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya karena dengan kondisi pemesanan dan produksi dijadikan dalam satu tempat tanpa adanya pembatas /penutup.

Permasalahan yang terdapat di PT Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Aji Rasa *counter* cabang PT.Aksana Kota Cirebon? (2) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon ? (3) Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu : (1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon. (2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon. (3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon.

Tinjauan pustaka Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara, 2013). Pelatihan dapat juga diartikan sebagai proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2015). Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dengan metode yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

Dimensi atau indikator merupakan faktor-faktor yang menjadi tolok ukur dalam menilai pelatihan. Menurut (Rivai, 2015) pelatihan memiliki dimensi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, lingkungan yang menunjang dengan indikatornya kemampuan instruktur pelatihan, pengalaman instruktur, kemampuan peserta, motivasi peserta, materi yang dibutuhkan, kelengkapan

materi, *on the job*, *off the job*, efektivitas pelatihan, tingkah laku, ketepatan fasilitas dan kesesuaian fasilitas.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan dalam bekerja. Menurut (Supomo, 2018) lingkungan kerja adalah pola semua kondisi eksternal dan pengaruh yang memengaruhi kehidupan dan pengembangan perusahaan. Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti, 2016).

Dimensi lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan perantara dengan beberapa indikator yaitu penerangan/cahaya ditempat kerja, suhu udara ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti, 2016).

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan akan selalu memperhatikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017).

Dimensi kinerja meliputi target, kualitas, waktu dan taat asas dengan beberapa indikator yaitu fokus pada pencapaian target, tengat dan realistis dari target yang ditetapkan, kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan puas atas kualitas, pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan puas atas waktu yang penyelesaian, anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu, dilakukan dengan cara yang benar, dan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Edison, 2017).

METODE

Penelitian ini mengambil obyek yaitu seluruh karyawan tetap PT. Aksana Aji Rasa *counter* cabang Kota Cirebon yang berjumlah 7 *counter* : *counter* Pemuda, *counter* Perumnas, *counter* Ramaya, *counter* At-Taqwa, *counter* Perjuangan, *counter* Perumnas dan *counter* Upet Grand.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel lebih.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* sedangkan kinerja sebagai variabel *dependent*. Variabel pelatihan diukur dengan mengajukan 12 butir pernyataan, lingkungan kerja diukur dengan mengajukan 23 butir pernyataan dan kinerja diukur dengan mengajukan 8 butir pernyataan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Aksana Aji Rasa Fried Chicken (AFC) *counter* Cabang Kota Cirebon sebanyak 48 orang karyawan tetap dari kepala cabang sampai pada karyawan produksi yang sekaligus digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pernyataan dengan harapan responden merespon terhadap daftar pernyataan tersebut.

Menurut (Umar, 2014) menyatakan uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dimana data dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan sebaliknya data dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Dengan menggunakan jumlah responden 58 maka nilai r tabel dapat di

peroleh. Adapun perhitungannya adalah $df = 58 - 2 = 56$ maka nilai r tabel adalah 0,259. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Hasil uji validitas pelatihan (X1)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,427	0,259	Valid
2	0,438	0,259	Valid
3	0,341	0,259	Valid
4	0,613	0,259	Valid
5	0,477	0,259	Valid
6	0,574	0,259	Valid
7	0,379	0,259	Valid
8	0,451	0,259	Valid
9	0,342	0,259	Valid
10	0,455	0,259	Valid
11	0,415	0,259	Valid
12	0,613	0,259	valid

Tabel 2. Hasil uji validitas lingkungan kerja (X2)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,777	0,259	Valid
2	0,827	0,259	Valid
3	0,331	0,259	Valid
4	0,612	0,259	Valid
5	0,527	0,259	Valid
6	0,551	0,259	Valid
7	0,556	0,259	Valid
8	0,392	0,259	Valid
9	0,555	0,259	Valid
10	0,666	0,259	Valid
11	0,521	0,259	Valid
12	0,605	0,259	Valid
13	0,518	0,259	Valid
14	0,527	0,259	Valid
15	0,433	0,259	Valid
16	0,66	0,259	Valid
17	0,512	0,259	Valid
18	0,418	0,259	Valid
19	0,339	0,259	Valid
20	0,519	0,259	Valid
21	0,284	0,259	Valid
22	0,528	0,259	Valid
23	0,628	0,259	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas kinerja (Y)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,561	0,259	Valid
2	0,504	0,259	Valid
3	0,52	0,259	Valid
4	0,523	0,259	Valid
5	0,618	0,259	Valid
6	0,438	0,259	Valid
7	0,558	0,259	Valid
8	0,616	0,259	Valid

Hasil uji validitas *instrument* penelitian menjelaskan semua pernyataan pada variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Menurut (Umar 2014) menyatakan bahwa uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah *instrument* yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama.

Instrumen dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas *instrument* penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,812	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,907	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,818	Reliabel

Hasil uji reliabilitas *instrument* penelitian menjelaskan semua pernyataan pada variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid.

Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *dependent*, *independent* atau keduanya berdistribusi normal atau tidak (Umar, 2014). Hasil uji reliabilitas *instrument* penelitian menjelaskan bahwa data residual (*Asymp.Sig*) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,200 hal ini menunjukkan data yang ada terdistribusi dengan normal.

Uji multikolinearitas

Menurut (Umar, 2014) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan menunjukkan masing-masing variabel *independent* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel *independent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel pelatihan

Distribusi frekuensi untuk variabel pelatihan diperoleh data untuk nilai mean minimum sebesar 4,04 dan nilai mean maksimum sebesar 4,59 dengan mean total sebesar 4,3.

Variabel lingkungan kerja

Distribusi frekuensi untuk variabel pelatihan diperoleh data untuk nilai mean minimum sebesar 3 dan nilai mean maksimum sebesar 4,52 dengan mean total sebesar 3,98

Variabel kinerja

Distribusi frekuensi untuk variabel pelatihan diperoleh data untuk nilai mean minimum sebesar 3,93 dan nilai mean maksimum sebesar 4,22 engan mean total sebesar 4,12.

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) yaitu pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen (terikat) kinerja (Y). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil persamaan regresi linear berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,575	6,094		1,407	,165
Pelatihan	,478	,094	,564	5,060	,000
Lingkungan Kerja	-,005	,041	-,015	-,132	,896

Hasil pengujian hipotesis pertama variabel pelatihan memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Pelatihan yang baik dapat menghasilkan karyawan yang tanggap dan mempunyai wawasan lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil distribusi frekuensi pada kuesioner variabel pelatihan menunjukkan bahwa nilai mean minimum sebesar 4,04 terdapat pada pernyataan “instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan” dan nilai mean maksimum sebesar 4,52 pada pernyataan “instruktur mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas”. Pelatihan yang baik dapat menghasilkan karyawan yang tanggap dan mempunyai wawasan lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Hasil pengujian hipotesis kedua variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,896 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan wawancara pada saat observasi pertama kali di lapangan karyawan merasakan lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan seperti udara ruangan yang panas, dapur yang kurang bersih dan menyatu dengan tempat kasir, tempat sampah menyatu dengan ruang produksi, ruang kerja yang sempit, toilet kurang bersih. Namun pada saat penyebaran kuesioner 3 bulan setelah dilakukan observasi yang pertama hasil pengujian hipotesis menunjukkan lingkungan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karyawan AFC sudah dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjan. Hasil distribusi frekuensi pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai mean minimum sebesar 3 terdapat pada pernyataan “tata letak perlengkapan kerja sudah sesuai dengan jenis dan kegunaannya” dan nilai mean maksimum sebesar 4,52 terdapat pada pernyataan “jendela pada ruang kerja cukup baik”.

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	221,086	2	110,543	12,802	,000 ^b
Residual	474,914	55	8,635		
Total	696	57			

Hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji F menunjukkan nilai sig (0,000) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Besarnya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja hasil perhitungan menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,293 artinya pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 29,30% adapun sisanya sebesar 70,70% dipengaruhi oleh variabel lain.

Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang kuliner membuat setiap perusahaan saling bersaing guna memperoleh konsumen dan mempertahankan pelanggan tetap, Keunggulan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) *counter* cabang Kota Cirebon memiliki letak yang strategis yaitu dekat dengan kampus, sekolah dan perkantoran serta pusat keramaian. Makanan yang tersedia cukup menarik bagi kalangan pelajar, mahasiswa dan masyarakat lainnya. Namun sayang ruangan yang ada terlalu kecil dan sempit untuk dijadikan tempat makan untuk jumlah konsumen yang besar. Meskipun

hasil penjualan tidak memenuhi target PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter cabang Kota Cirebon masih dapat bertahan.

Karyawan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter cabang Kota Cirebon tetap bekerja meskipun pelatihan hanya diberikan sekali dan keadaan lingkungan kerja yang kurang baik. Sulitnya mencari pekerjaan yang baru bagi mereka menyebabkan mereka tetap bertahan di perusahaan tersebut. Cara penyajian makanan kepada konsumen dan pelanggan yang datang masih sederhana dibandingkan dengan perusahaan lain di bidang makanan yang berada di Kota Cirebon. Begitu juga dengan penampilan karyawan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter cabang Kota Cirebon kurang menarik jika dibandingkan dengan karyawan perusahaan lain. Penggunaan peralatan bagi karyawan pun masih terbilang sederhana dari yang semestinya seperti tidak adanya masker penutup hidung dan mulut pada bagian produksi, tidak tersedianya topi penutup kepala, alat memasak yang kurang respektatif.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon. (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon. (3) Pelatihan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh kinerja karyawan PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon.

Hasil kesimpulan yang telah dikemukakan diatas terdapat beberapa implikasi sebagai berikut : (1) PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan secara kontinyu sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. (2) PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon harus memperhatikan lingkungan kerja dengan cara merenovasi ruang kerja karyawan , adanya mushola, adanya *wifi* yang dapat diakses oleh pelanggan dan konsumen, *design* interior yang menarik dan tidak terlihat kumuh untuk beberapa counter khususnya counter cabang Perumnas 2, ruangan ber AC, toilet yang bersih dan harum. (3) PT. Aksana Aji Rasa *Fried Chicken* (AFC) counter Cabang Kota Cirebon harus memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga karyawan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dengan menetapkan standar *outlet* untuk semua counter sehingga kinerja karyawan meningkat yang pada gilirannya nanti target perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- 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*, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan.

- Nitisemito, & A. S. (2001). Manajemen Personalia. In Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). In Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.