

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SUMBER FAJAR INTI ABADI PONTIANAK**

**Bella Fidelia**

Email: bellafidelia99@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas, teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 orang dan sample sebanyak 45 orang berdasarkan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan positif mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Lingkungan Kerja, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi dunia persaingan yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin, metode kerja, pemasaran maupun sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan dan sebagai sumber daya yang memiliki peran penting untuk perusahaan dalam mewujudkan keberlangsungan dan alat mencapai tujuan. Tidak ada satupun perusahaan yang dapat menjalankan aktivitasnya tanpa sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, Perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usahanya tanpa adanya komunitas karyawan kompeten yang berdedikasi tinggi terhadap keinginan perusahaan.

Kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat mengukur tingkat kinerja karyawan dengan melihat data tingkat *turnover* dan absensi karyawan. Divisi sumber daya manusia bertujuan membentuk, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan,

serta diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan kondusif di lingkungan kerja perusahaan. Mengingat begitu penting peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia, Tidak hanya itu sumber daya manusia juga harus memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dengan begitu akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dapat melalui pelatihan. Dengan bantuan budaya organisasi sendiri akan menimbulkan apa yang dipersepsikan oleh sumber daya manusia dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Perputaran karyawan munjukan perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan. Hal ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem kerja agar lebih harmonasi dan kolaboratif.

#### **KAJIAN PUSTAKA**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan harus bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai, dan sebagainya. Menurut Siagian (2014: 103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang *balance* akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan.

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan sebagai salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia baik karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Menurut Widodo (2015: 84) tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah

untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Menurut Widodo (2015: 86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain: Pelatihan dalam kerja, magang, pelatihan di luar kerja, pelatihan di tempat mirip sesungguhnya, Simulasi kerja. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan begitu perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

Budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Organisasi dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota kelompok dan mencerminkan budaya organisasi.

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup kinerja dan produktifitas kesejahteraan karyawan. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting dan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Menurut Moehersiono (2012: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Manajemen dapat mengukur kualitas karyawan berdasarkan kinerja masing-

masing karyawan tersebut. Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya terdiri dari perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya, sebagai perbaikan kinerja pegawai, sebagai latihan dan pengembangan pegawai, dan umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

## **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian dengan metode kausalitas, teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner dan studi dokumentasi. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari tanggapan responden mengenai pernyataan kuesioner, dan data sekunder didapatkan dari studi pustaka dan internet. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria perusahaan (1) Karyawan yang sudah bekerja di PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak selama 1 tahun (2) Karyawan merupakan staff/karyawan tetap (3) Karyawan yang bersedia untuk dijadikan responden (4) Karyawan yang bekerja di back office. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Data diolah dan dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa uji validitas dari keseluruhan pertanyaan menghasilkan  $r_{hitung}$  yang lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan data variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.



**TABEL 1**  
**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN**

<b>Indikator</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>			
X <sub>1-1</sub>	,886	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-2</sub>	,909	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-3</sub>	,942	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-4</sub>	,968	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-5</sub>	,970	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-6</sub>	,960	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-7</sub>	,969	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-8</sub>	,975	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-9</sub>	,948	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-10</sub>	,919	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-11</sub>	,933	,301	<b>Valid</b>
X <sub>1-12</sub>	,905	,301	<b>Valid</b>
<b>Pelatihan</b>			
X <sub>2-1</sub>	,948	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-2</sub>	,957	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-3</sub>	,948	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-4</sub>	,942	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-5</sub>	,955	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-6</sub>	,962	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-7</sub>	,949	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-8</sub>	,928	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-9</sub>	,970	,301	<b>Valid</b>
X <sub>2-10</sub>	,969	,301	<b>Valid</b>
<b>Budaya Organisasi</b>			
X <sub>3-1</sub>	,954	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-2</sub>	,962	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-3</sub>	,980	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-4</sub>	,945	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-5</sub>	,975	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-6</sub>	,940	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-7</sub>	,958	,301	<b>Valid</b>
X <sub>3-8</sub>	,967	,301	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y <sub>1-1</sub>	,966	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-2</sub>	,929	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-3</sub>	,972	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-4</sub>	,844	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-5</sub>	,970	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-6</sub>	,909	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-7</sub>	,925	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-8</sub>	,981	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-9</sub>	,964	,301	<b>Valid</b>
Y <sub>1-9</sub>	,981	,301	<b>Valid</b>

**TABEL 2**  
**HASIL UJI REALIBEL INSTRUMEN**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.985	<b>Realibel</b>
Pelatihan (X2)	0.988	<b>Realibel</b>
Budaya Organisasi (X3)	0.987	<b>Realibel</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0.986	<b>Realibel</b>

Dan berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan hasil perhitungan menunjukkan pada *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi dalam pengujian reliabilitas ini dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**TABEL 3**  
**UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09233676
Most Extreme Differences	Absolute	.209
	Positive	.137
	Negative	-.209
Test Statistic		.209
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa residual data tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi sebesar 0,00. Kriteria data berdistribusi normal adalah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

**TABEL 4**  
**UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0015573
	Std. Deviation	.01770395
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.116
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dikarenakan uji normalitas pertama, dinyatakan tidak normal maka hal yang dilakukan supaya berdistribusi normal adalah dengan membuang sebanyak 10 data sehingga data normalnya dari 45 menjadi 35, kemudian penulis melakukan transform data dan uji ulang kembali datanya. Sehingga dapat disimpulkan setelah dilakukan eliminasi dan transformasi, data penelitian telah berdistribusi normal dan layak untuk diuji karena memenuhi kriteria yaitu nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

**TABEL 5**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.015	.056		.258	.798		
sqrt_Lkerja	.734	.118	.682	6.203	.000	.034	2.701
sqrt_Pelatihan	.138	.126	.149	1.096	.281	.022	4.152
sqrt_BdyOrganisasi	.414	.103	.465	4.016	.000	.030	2.929

a. Dependent Variable: sqrt\_Kkary

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang di hasilkan oleh masing-masing variabel adalah lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh juga memiliki nilai yang kurang dari 10,00. Hal ini berarti masing-masing variabel tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi, sehingga model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 6**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.015	.056		.258	.798		
sqrt_Lkerja	.734	.118	.682	6.203	.000	.034	2.701
sqrt_Pelatihan	.138	.126	.149	1.096	.281	.022	4.152
sqrt_BdyOrgani sasi	.414	.103	.465	4.016	.000	.030	2.929

a. Dependent Variable: sqrt\_Kkary

Berdasarkan pada tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas nilai signifikansi tiap variabel yaitu 0,100 untuk lingkungan kerja, 0,090 untuk pelatihan, dan 0,451 untuk budaya organisasi. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja, pelatihan dan budaya organisasi, karena sudah memenuhi syarat dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

d. Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2016) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui antara variabel independen dan variabel dependen secara signifikan mempunyai hubungan linear atau tidak. Pengujian ini menggunakan test of linearity. Dapat dikatakan terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen jika nilai Sig lebih kecil atau sama dengan 0,05. Dari hasil pengujian tabel 8, tabel 9, dan tabel 10 menunjukkan bahwa sig lebih kecil dari 0.05 yang berarti menunjukkan variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah linear.



**TABEL 7**  
**UJI LINEARITAS X1 DENGAN Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kary * Lkng Kerja	Between Groups	(Combined)	12.271	12	1.023	649.329	.000
		Linearity	12.062	1	12.062	7659.369	.000
		Deviation from Linearity	.209	11	.019	12.053	.000
		Within Groups	.035	22	.002		
Total			12.306	34			

**TABEL 8**  
**UJI LINEARITAS X2 DENGAN Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kary * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	12.143	11	1.104	156.064	.000
		Linearity	11.782	1	11.782	1665.693	.000
		Deviation from Linearity	.361	10	.036	5.101	.001
		Within Groups	.163	23	.007		
Total			12.306	34			

**TABEL 9**  
**UJI LINEARITAS X3 DENGAN Y**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kary * Bdy Organ	Between Groups	(Combined)	12.162	10	1.216	202.616	.000
		Linearity	11.926	1	11.926	1986.831	.000
		Deviation from Linearity	.236	9	.026	4.370	.002
		Within Groups	.144	24	.006		
Total			12.306	34			

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan R<sup>2</sup>

Analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen. Berdasarkan Tabel 10 diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,015 - 0,734 X_1 + 0,138 X_2 + 0,414 X_3$$

**TABEL 10**  
**HASIL UJI**

Model	Unstandardized Coefficients		Uji F		Uji t		Koefisien Determinasi
	B	Std. Error	F	Sig	t	Sig	
(Constant)	.015	.056			.258	.798	
LK	.734	.118			6.203	.000	
P	.138	.126			1.096	.281	
BO	.414	.103			4.016	.000	
Regression Residual			2.372	.004			
<i>Adjust R Square</i>							.986

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 10, nilai Adjust R Square adalah 0,987 atau 98,70 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,70 persen, Sedangkan sisanya sebesar 1,30 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi, Berdasarkan Tabel 10, Nilai signifikansinya sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, pelatihan, dan budaya organisasi merupakan model yang layak untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 10, berikut adalah hasil pengujian:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan lingkungan kerja adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien searah sebesar 6,203. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan pelatihan adalah 0,281 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien searah sebesar 1,096. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan budaya organisasi adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien searah sebesar 4,016. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan dari analisis data yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan proksi lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Irmayanthi, N.P.P., & Surya, I.B.K.S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Manajemen*, 9(4), 2302-8912
- Kusumastutia, Kurniawatib, Satriac., & Wicaksonod. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium. *Journal Riset Ekonomi*,3(1), 8-9
- Ningsi, Alhabsji., & Utamiusumastutia. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.Pada PT PLN Area Kendari. *Journal Administrasi Publik*,5(1), 138-139
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*.Jogjakarta: Gava Media.
- Randy. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam. *eJurnal Ekonomi dan Bisnis*. 5(1), 62-72.
- Rivai, V., & Deddy, M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Trang, D.S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208-216.

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*,3(4), 8-9

