

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KSP CREDIT UNION PANCUR KASIH DI PONTIANAK

Fransiskus Hu Go Jeri

email: fransiskushugojeri@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif. Teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, dengan sampel sebanyak seratus delapan (108) orang karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak yang menjadi responden untuk penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program For Social Science*, 23). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan pelatihan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

KATA KUNCI: lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Bob Cardy dalam Mathis dan Jackson (2006:377) kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan akan memberikan hasil yang semakin baik, jika perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang di perusahaan tersebut, karena kedua hal tersebut juga sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tentunya telah dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukardi dan Fransiska (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, semakin baik suatu lingkungan kerja maka, akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta merupakan proses yang sangat dibutuhkan dan diperlukan oleh para karyawan. Pelatihan yang dilakukan merupakan sebuah kegiatan yang penting untuk dilakukan dalam membangun kompetensi para karyawan. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan juga telah dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020) dengan memperlihatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan maka, akan semakin mempengaruhi kinerja para karyawan. Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dilakukan di KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Wibowo (2012:80) menyatakan bahwa Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi baik antara atasan dan bawahan maupun diantara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Busro (2017:301) mengatakan bahwa lingkungan kerja dimaknai sebagai sebuah tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan pencapaian organisasi. Maka dari itu, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Busro, 2017:301).

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam jurnal Hendri Rosa (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan (2016:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Peningkatan pengetahuan, kemampuan, perubahan sikap dan perilaku karyawan dapat diupayakan melalui program pelatihan kerja. Menurut As'ad dalam Edy (2012:67) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan

sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Mathis & Jackson (2006:301) mengatakan pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas.

Indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2017:44) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut: Pelatih, materi, metode, peserta, tujuan.

a. Pelatih

Yaitu mengingat pelatih pada umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur atau pelatih harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Materi

Yaitu materi atau kurikulum yang sesuai dengan dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

c. Metode

Yaitu metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

d. Peserta

Yaitu semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika pelatih bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut

e. Tujuan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khusus terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Bob Cardy dalam Mathis & Jackson (2006:377) Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Kaswan (2016:68) mengatakan kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar di

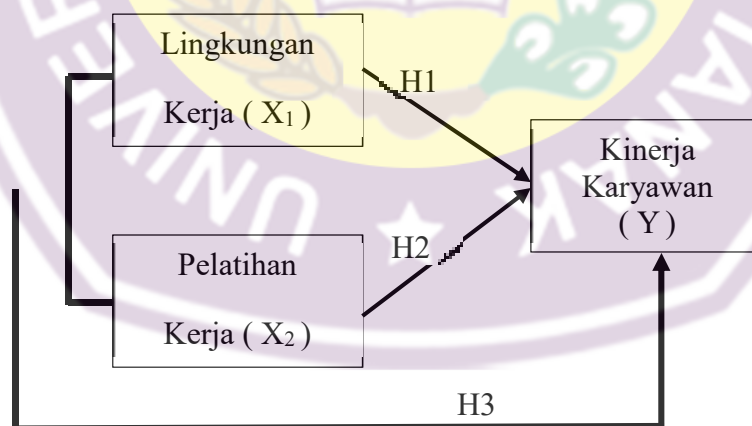
pengaruhi oleh posisi yang kita miliki dengan penggunaan keterampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia.

Robbins dalam Sopiya & Sangadji (2018: 107-108) mengatakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat lima indikator, yaitu

- Kualitas kerja: Diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang disesuaikan.
- Ketepatan waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam awal waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- Efektifitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian: Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerjanya.

Berdasarkan uraian landasan teoritis dan kajian empiris dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan kemudian dari masing-masing variabel tersebut dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

GAMBAR 1.1
KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Data Olahan 2022

Menurut Sugiyono (2016: 134-135) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam

bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan.

- H1 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP CU Pancur Kasih di Pontianak.
- H2 : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP CU Pancur Kasih di Pontianak.
- H3 : Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP CU Pancur Kasih Di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu metode deskriptif. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi. Ferdinand (2014:229) mengatakan metode deskriptif menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dan atas dasar itu sebuah kesimpulan ditarik.

Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah menggunakan metode deskriptif dengan sampel sebanyak seratus delapan orang (108) dari populasi karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 23 (*Statistical Program For Social Science*, 23).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
<p>Uji Validitas</p> <p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X1.1: 0,469 ; X1.2: 0,530 ; X1.3: 0,311 ; X1.4: 0,453 ; X1.5: 0,261 ; X1.6: 0,440 ; X1.7: 0,397 ; X1.8: 0,342 ; X1.9: 0,420 ; X1.10: 0,526. Konklusi: uji validitas pada variable Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p>	Valid
<p>Uji Validitas</p> <p>X2: Pelatihan Kerja</p> <p>X2.1: 0,601 ; X2.2: 0,311 ; X2.3: 0,441 ; X2.4: 0,421 ; X2.5: 0,418 ; X2.6: 0,333 ; X2.7: 0,437 ; X2.8: 0,234 ; X2.9: 0,437 ; X2.10: 0,197. Konklusi: uji validitas pada variable Pelatihan Kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p>	Valid
<p>Uji Validitas</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Y1.1: 0,422 ; Y1.2: 0,226 ; Y1.3: 0,435 ; Y1.4: 0,472 ; Y1.5: 0,424 ; Y1.6: 0,403 ; Y1.7: 0,364 ; Y1.8: 0,300 ; Y1.9: 0,422 ; Y1.10: 0,379. Konklusi: uji validitas pada variable Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan</p>	Valid
<p>Uji Reliabilitas</p> <p>X1: Lingkungan Kerja = 0,669 X2: Pelatihan Kerja = 0,632 Y: Kinerja Karyawan = 0,639</p>	Reliable
<p>Uji Normalitas</p> <p><i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,200 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal.</p>	Normal
<p>Uji Multikolinearitas</p> <p>Nilai Tolerance = $X_1 = 0,726$; $X_2 = 0,726$ Nilai VIF = $X_1 = 1,377$; $X_2 = 1,377$ Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan $<$ dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.</p>	Tidak terjadi multikolinearitas

<p>Uji Heteroskedastisitas</p> <p>$X_1 = 0,062$; $X_2 = 0,242$ Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel $> 0,05$.</p>	<p>Tidak terjadi heteroskedastisitas</p>
<p>Uji Linearitas</p> <p>X_1: Lingkungan Kerja = 0,237 X_2: Pelatihan Kerja = 0,196 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.</p>	<p>Terdapat hubungan yang linear</p>
<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>$Y = 0,199 X_1 + 0,676 X_2$ Konklusi: Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,199 dan variabel pelatihan kerja sebesar 0,676 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.</p>	<p>$X_1 = 0,199$ $X_2 = 0,676$</p>
<p>Uji Koefisien Determinasi</p> <p>$R\ square = 0,637$ Konklusi: variabel lingkungan Kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7 persen, sedangkan 36,3 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	<p>0,637</p>
<p>Uji F</p> <p>$Sig = 0,000$ Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $<$ dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.</p>	<p>0,000</p>
<p>Uji t</p> <p>$Sig: X_1 = 0,005$; $X_2 = 0,000$ Konklusi: nilai signifikan variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja $< 0,05$. Dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>$X_1 = 0,005$ $X_2 = 0,000$</p>

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis, perhitungan dan pembahasan data pada penelitian ini, maka penulis memperoleh kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini mengenai Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Bukan hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, tetapi pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak.

Saran yang diberikan yaitu berdasarkan penelitian serta analisis data yang telah dilakukan, maka penulis mengharapkan pihak KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak agar bisa memberi perhatian khusus dan untuk ditingkatkan lagi pada variabel lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil tanggapan responden, dimana peneliti menemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel lingkungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak KSP Credit Union Pancur Kasih di Pontianak juga bisa menerapkan salah satu cara yaitu dengan cara memberikan suatu penghargaan atau reward kepada karyawan yang bisa memenuhi target kerja dengan ketentuan dan syarat tertentu, agar karyawan merasa bangga dan merasa dihargai untuk setiap usaha yang sudah dicapai dari pekerjaannya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan serta kekurangan pada saat melakukan penelitian, sehingga penulis mengharapkan untuk riset penelitian selanjutnya yang mungkin nantinya akan tertarik juga untuk melakukan penelitian serupa, supaya dapat menambahkan variabel-variabel lain, sehingga dapat mengembangkan penelitian ini dan menambahkan variabel lain yang juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh nantinya bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Expert.
- Edy, S. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartomo, N.K. & Luturlean, B.S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1),200-207.
- Kaswan. (2016). *PELATIHAN dan PENGEMBANGAN Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2).187-197.
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK*. Yogyakarta. CV. ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, F. & Rosaly Fransiska. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2).110-121.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.