

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ETIKA SEJAHTERA SIDOARJO

Oleh:

Mukhamad Arif Dwi Prasetyo

NIM : 16210406

Email : arifdwiprase@gmail.com

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of training, motivation and the environment on the performance of employees at PT Etika Sejahtera Sidoarjo, both simultaneously and partially. This type of research is a quantitative paradigm, because it supports the testing of theory-research through testing research variables with numbers and analyzing data with statistical procedures. The population in this study is the company PT Etika Sejahtera Sidoarjo by selecting samples using saturated samples with the number of samples used in this study amounted to 40 people. The data analysis technique used in the study is multiple linear regression. Based on the results of the analysis and hypothesis testing it can be concluded as follows: (1) Simultaneous hypothesis testing obtained a significance value of F of $0,000 < \alpha 0,05$, so that simultaneous training, motivation, and work environment are proven significant on employee performance; (2) Partial hypothesis testing, the significance value of the training variable is 0,000, the significance value of the motivational variable is 0,000, and the significance value of the work environment variable is $0,000 < (\alpha) 0,05$, so that the training, motivation and work environment variables have a significant effect on employee performance ; (3) Among the training, motivation and work environment, the dominant motivation towards employee performance because it has the highest t-count value among the other variables is 0.450.

Keywords: training, motivation, work environment, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah *quantitative paradigma*, karena menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo dengan pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Pengujian hipotesis secara parsial nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,000, nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,000 < (\alpha) 0,05$, sehingga variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling tinggi di antara variabel yang lain yaitu 0,450.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan adalah sebuah lembaga yang diorganisasi dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Untuk menjalankan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain : modal, bahan baku, dan sumber daya manusia. Diantara 3 hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, mempunyai perasaan, pikiran serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Salah satu upaya dalam menunjang peningkatan kualitas karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan

kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi. Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya.

Kinerja karyawan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pemberian pelatihan adalah dengan memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap karyawan, diharapkan mereka dapat lebih mencintai pekerjaannya, bisa bekerja dengan lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Faktor terakhir yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam menjalankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja serta motivasi kerja karyawan tersebut.

Terkait dengan uraian di atas PT Etika Sejahtera Sidoarjo yang bergerak dibidang lift/elevator, harus terus menerus dan berkesinambungan dalam pemberian pelatihan, memperhatikan lingkungan kerja, serta memberikan motivasi kepada karyawan agar keterampilan kecakapan, dan ketenangan karyawan dalam melakukan

pekerjaannya meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo?
2. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo?
3. Diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
2. Menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
3. Mengetahui manakah diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Secara Akademis

1. Kontribusi Terhadap Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana studi banding antara

teori dan aplikasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dapat lebih berkembang dari sebelumnya.

2. Kontribusi Terhadap Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian kali ini penulis bisa lebih menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus memahami ilmu tentang manajemen kinerja selama mengikuti perkuliahan dan selanjutnya dapat diteruskan sebagai tambahan pengalaman kerja dan dapat memberikan pengetahuan mengenai pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja sehingga dapat berguna dimasa depan.

Manfaat Penelitian Secara Empiris

1. Kontribusi Terhadap Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dengan tetap menegakkan komitmen organisasi dan menggunakan pola kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi karyawan dengan harapan menumbuhkan kepuasan kerja yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang terkait langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik. Penulis juga berharap supaya hasil penelitian dapat dijadikan referensi oleh pihak manajemen PT Etika Sejahtera Sidoarjo agar dapat dijadikan suatu acuan dalam mengambil keputusan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja.

2. Kontribusi Terhadap Perusahaan Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta dapat menjadi perbandingan terhadap penerapan pelatihan, pemberian motivasi serta penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi perusahaan lain.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir, keterampilan dan pendidikan. Pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas organisasi.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo 2015:82).

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan adalah pengertian pelatihan menurut Bangun (2012:202).

Handoko (Nugroho: 2014) menyatakan bahwa kegiatan pelatihan terdapat dua metode yaitu: *On the job training* dan *off the job training*.

a. Metode *On the job training* adalah metode pelatihan yang paling banyak digunakan, dalam hal ini peserta dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung oleh seorang instruktur. Dalam metode ini yang biasa digunakan dalam praktek yaitu:

1. Penugasan sementara
2. Magang
3. Rotasi Jabatan
4. *Coaching*
5. Latihan Instruksi Kerja

b. Metode *off the job training* adalah upaya untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada para peserta pelatihan. Dalam hal ini metode yang banyak dipakai yaitu:

1. Kuliah
2. Metode konferensi
3. Presentasi video
4. *Programmed instruction*
5. Menggunakan metode yang tepat.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta

7. Disertai dengan desain penelitian mengenai sejauh mana sasaran program yang ingin dicapai demi prestasi dan produktivitas dari suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:156) tujuan pelatihan adalah agar karyawan atau individu dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas-tugas tertentu secara memuaskan. Pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jadi unsur-unsur yang terkandung di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut menekankan pada kualitasnya.

Oleh karena itu Mangkunegara, (2011:52), mengungkapkan tujuan pelatihan pada dasarnya yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Basoeki (2010) sebagai berikut:

- a. Karyawan peserta pelatihan (jumlah, kompetensi, dan pengetahuan)
- b. Bentuk pelatihan (isi dan mutu)
- c. Pelatih/Instruktur (mentoring)
- d. Fasilitas lain (Unsur pendukung)

Motivasi

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi menguraikan tentang cara mendorong semangat kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan maksimal serta memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan, dengan kata lain motivasi adalah suatu kondisi yang

menjadi sebab atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312).

(Menurut Usman, 2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang yang dapat merangsang dirinya untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mendasari atau menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian diatas maka motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Adalah tugas manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena, apabila tidak ada kepuasan dan kebutuhan serta ketidakseimbangan maka tidak akan ada motivasi. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam itulah yang akan menumbuhkan motivasi dan menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Hasibuan (2012:150), menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu: (1) Motivasi positif (insentif positif), yaitu memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan pemberian motivasi yang positif diharapkan semangat dan gairah kerja karyawan akan meningkat, dan (2) Motivasi negatif (insentif negatif), yaitu pemberian motivasi kepada karyawan dengan cara memberi hukuman atau sanksi kepada karyawan yang kurang baik pekerjaannya. Motivasi negatif ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek namun bisa berakibat kurang baik dalam jangka waktu panjang.

Kedua jenis motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer dalam suatu perusahaan. Penggunaan keduanya harus

seimbang dan tepat agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Hasibuan (2012:146), mengatakan bahwa metode-metode motivasi dibagi menjadi dua (2) hal, yaitu : (1) Motivasi langsung (direct motivation) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan penghargaan, pujian, bonus, dan lain sebagainya. (2) Motivasi tidak langsung (indirect motivation) adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan atau individu yang hanya berupa fasilitas untuk menunjang atau mendukung gairah kerja atau kelancaran kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya : penempatan karyawan yang tepat, alat produksi yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, kursi yang nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode motivasi ada dua (2) yaitu metode langsung (direct motivation) adalah suatu cara perusahaan untuk memberikan sesuatu kepada karyawan secara langsung atas hasil yang telah dicapai karyawan tersebut, sedangkan metode tidak langsung (indirect motivation) adalah suatu cara yang dilakukan perusahaan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan mungkin agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Maslow (dalam Hasibuan, 2012:153-156), mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Inti dari Teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Menurut Maslow, ada tingkatan dalam kebutuhan yang diinginkan seseorang. Artinya, apabila kebutuhan tingkat pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan naik menjadi yang utama. Selanjutnya apabila kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka

kebutuhan tingkat ketiga akan naik dan begitu seterusnya.

Lingkungan Kerja

Untuk melakukan pekerjaan yang baik di perlukan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Kondisi lingkungan kerja kurang layak maka mempengaruhi aktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa terganggu dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan menjadi kurang. Oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat berupa perbaikan atau peningkatan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang dinilai masih kurang. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2002:186).

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja karyawan di pengaruhi banyak faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai peranan yang cukup penting bagi para karyawan, terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, suasana yang tenang, adanya air conditioner (AC) dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2002:187) beberapa faktor lingkungan kerja antara lain:

- a. Komunikasi vertikal (atasan–bawahan).
- b. Komunikasi horizontal (rekan kerja).
- c. Pewarnaan dinding.
- d. Kebersihan lingkungan.
- e. Penerangan ruangan.

f. Keamanan lingkungan tempat kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010: 228) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gabungan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Sinambela (2012: 5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses. Selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan perbaikan-perbaikan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik Mitchell (dalam Sinambela, 2012: 9).

Kompetensi seseorang akan dipengaruhi oleh pemahamannya terhadap jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kompetensi karyawan sangat baik namun apabila motivasi kerjanya rendah, dapat dipastikan kinerjanya juga akan rendah. Maka Mitchell (dalam Sinambela, 2012: 9) memformulasikan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Secara matematik merumuskan sebagai berikut:

$Kinerja = Kemampuan \times Motivasi$

Formulasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang dimiliki untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini bekerja tanpa motivasi, seorang karyawan belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa

pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik (Sinambela, 2012: 9).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diuraikan bahwa kinerja (performance) adalah suatu hasil atau apa yang keluar (out comes) dari sebuah pekerjaan serta kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan yang telah dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan tanggung jawab dan moral yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia baik pimpinan maupun karyawan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (motivation) dan faktor kemampuan (ability).

Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) individu dan kemampuan reality (knowledge + skill). Sedangkan faktor motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Untuk tujuan evaluasi, manajer memberi penilaian atas kinerja karyawan dengan menggunakan rating deskriptif. Tujuan penilaian tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Untuk tujuan pengembangan,

penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang (Darodjat, 2015: 120).

Penilai menilai pelaksanaan uraian pekerjaan itu apakah baik atau buruk, apakah selesai atau tidak dan apakah dikerjakan secara efektif atau tidak. Tolak ukur yang akan dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah standar. Dalam melakukan penilaian kinerja yang efektif, maka harus diperhatikan beberapa kriteria dasar penilaian. Riani (2011:99) mengemukakan ukuran-ukuran atau indikator-indikator dari kinerja sebagai berikut:

a. Quantity of Work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

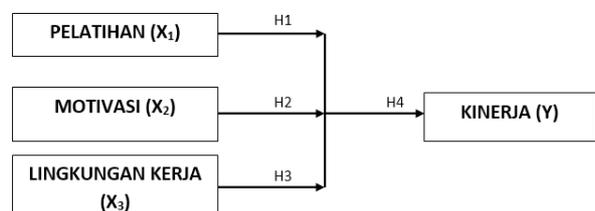
c. Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. Corporation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota perusahaan).

Kerangka Konseptual

Model terdiri dari tiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Keterangan Gambar :

X₁ : Pelatihan

X₂ : Motivasi

X₃ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
2. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
3. Diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari subyek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek peneliti, namun melalui dokumen yang ada pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo, sedangkan dokumen yang dimaksud adalah dokumen-dokumen tertulis yang berupa: profil PT Etika Sejahtera Sidoarjo, struktur organisasi PT Etika Sejahtera Sidoarjo, daftar karyawan , dll.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012: 192) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang dimaksud disini adalah

teknik pengumpulan data dimana peneliti memberikan pertanyaan kepada karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo. Daftar pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi service PT Etika Sejahtera Sidoarjo berjumlah 40 orang.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pelatihan (variabel X1) adalah sebuah proses mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu kepada karyawan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Pelatihan ditujukan untuk struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karier.
2. Motivasi (variabel X2) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
3. Lingkungan Kerja (variabel X3) adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Kinerja (Variabel Y) merupakan hasil kerja yang dicapai baik seorang karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Regresi Linier Berganda
4. Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)
5. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji F
 - b. Uji T

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden, keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki dan frekuensi jumlah responden berdasarkan umur dari 40 orang responden yang menjadi sampel penelitian dapat direkapitulasi seperti dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Identifikasi Umur

Umur	Frekwensi	Persen
20-30	10	25
30-40	25	62,5
40-55	5	12,5
Total	40	100,0

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak bekerja di PT Etika Sejahtera Sidoarjo adalah umur 30-40 tahun dengan jumlah responden 25 orang dengan persentase 62,5% responden berumur 20-30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25% dan responden berumur 40-55 sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden, maka frekuensi jumlah berdasarkan status dari 40 orang responden yang menjadi sampel penelitian dapat direkapitulasi seperti dalam Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Frekuensi Status

Status	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	12	30%
Menikah	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa responden penelitian berdasarkan status yang terbanyak adalah sudah menikah sebanyak 28 orang atau 70%, dan belum menikah sebanyak 12 orang atau 30%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Semua butir pernyataan pada setiap variabel nilai signifikan $< 0,05$ dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Nilai Signifikansi variable X1, Variabel X2, Variabel X3, dan Y berada di bawah 0,05 yang berarti sangat reliabel. Dengan demikian data dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah asumsi-asumsi dalam model regresi telah terpenuhi atau tidak. Jika terpenuhi maka model regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk sarana estimasi (hipotesis). Dimana asumsi yang diuji :

1) Uji normalitas

Dari Gambar yang diperoleh dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

2) Uji multikolinearitas

Nilai VIF berada di antara (+1) – (+10) yang berarti model terbebas dari gejala multikolinearitas. Tingkat toleransi yang dihasilkan juga tidak terlalu rendah karena nilai VIF masih jauh dari +10, nilai VIF masih menyebar di sekitar +1 sehingga tolerance yang diciptakan masih tinggi.

3) Uji heterokedastisitas

Grafik *Scatter Plot* tidak membentuk atau menggambarkan pola tertentu, berarti dapat

dikatakan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Probabilitas (Sig)	Hipotesis
Konstanta	0,509			
Pelatihan	0,272	4,461	0,000	H ₀ ditolak
Motivasi	0,450	14,218	0,000	H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja	0,395	5,222	0,000	H ₀ ditolak

R	= F _{hitung}	= 97.899
0,944	Sig F _{hitung}	= 0,000
R square	= Alpha (α)	= 0,05
0,891		
Adjusted R square		
= 0,882		
N	=	
40		

1. Persamaan regresi berganda $Y = 0,509 + 0,272 X_1 + 0,450 X_2 + 0,395 X_3$ yang dapat diartikan Konstanta (a) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variabel pelatihan, variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja = 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,509 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,272 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel pelatihan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,272 satuan dengan asumsi variabel motivasi dan lingkungan kerja konstan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₂) sebesar 0,450 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,450 satuan dengan asumsi variabel pelatihan dan lingkungan kerja konstan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,395 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi konstan.

2. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa semua variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai α = 0,05.
3. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 97.899 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai α = 0,05.
4. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa dari total variasi dependen dapat dijelaskan oleh model yang disajikan. Variabel bebas: pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 89,1% sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain di luar variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pelatihan

Hasil pengujian hipotesis (H₁) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,461 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H₀. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo karena pelatihan dapat membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Di PT Etika Sejahtera Sidoarjo, pelatihan dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali dan setiap karyawan mendapatkan jadwal pelatihan secara bergiliran menyesuaikan dengan tingkat beban pekerjaan di perusahaan saat itu. Pelatihan dibuat beberapa batch, menyesuaikan kategori keahlian masing-masing karyawan dan di akhir sesi pelatihan dilakukan evaluasi dan post test untuk mengetahui tingkat penyerapan materi dari tiap-tiap karyawan yang mengikuti pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang terjadwal dan terkoordinasi dengan baik tersebut, diharapkan bisa tercipta tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai standart yang diinginkan perusahaan.

Motivasi

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 14,218 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo, ini menunjukkan bahwa motivasi adalah salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Di PT Etika Sejahtera Sidoarjo, setiap pagi selalu diadakan briefing dan morning talk sebelum karyawan beraktifitas. Dalam briefing tersebut selain membahas plan job

harian, para leader juga memberikan motivasi-motivasi untuk membangun semangat karyawan. Selain itu juga dibahas berbagai macam kendala yang ditemui di hari sebelumnya sehingga bisa dicari solusinya bersama-sama. Selain hal tersebut, juga terdapat program best employee of the month, dimana karyawan yang terpilih menjadi karyawan terbaik di bulan tersebut mendapatkan tambahan bonus pada gaji yang diterimanya di bulan berikutnya. Selain motivasi juga masih ada lagi faktor yang mampu menjadi penggerak kinerja seorang karyawan, faktor tersebut bisa berupa faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan maupun sarana dan prasarana dalam bekerja. Namun demikian, dengan adanya motivasi internal dari dalam diri sendiri dan ditunjang oleh berbagai faktor eksternal yang lain dapat diharapkan guna terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,222 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Lingkungan kerja memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo karena untuk melakukan pekerjaan yang baik di butuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Manajemen PT Etika Sejahtera Sidoarjo menyiapkan tempat istirahat khusus berupa gazebo kecil yang dilengkapi dengan smooking area dan tempat kopi dan teh dimana tiap karyawan bisa membuat kopi

atau teh sendiri saat mereka sedang beristirahat. Fasilitas musholla juga dibuat nyaman mungkin sehingga kebutuhan karyawan akan kebutuhan ibadah juga terpenuhi. Jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka mempengaruhi aktivitas kerja mereka, karena karyawan merasa terganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan Produktivitas karyawan menjadi rendah. Di Kawasan workshop maupun back office juga dilengkapi dengan APAR maupun perlengkapan safety lengkap beserta peta dan jalur evakuasi yang memberikan perasaan aman kepada setiap karyawan dalam beraktifitas. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga produktifitas pun diharapkan bisa meningkat serta tujuan perusahaan juga bisa lebih mudah tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan:

1. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian servis PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga pengetahuan dan skill karyawan akan meningkat. Dengan meningkatnya pengetahuan dan skill karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, dan dengan motivasi kerja yang tinggi inilah maka kinerja karyawan tentunya juga akan meningkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil

menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif baik itu merupakan lingkungan kerja yang sifatnya internal maupun lingkungan kerja yang sifatnya eksternal. Dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tersebut maka tentunya kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian servis PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
6. Diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Bagi karyawan lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah menurunnya produktivitas.
2. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan harus ditingkatkan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman serta keselamatan kerja merupakan hal yang mutlak didapatkan setiap karyawan, maka hendaknya berbagai sarana dan prasarana yang memunjang terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik harus penuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Abu & Narbuko, Cholid. 2012. Metodologi Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta.
- Alex S, Nitisemito. 2002. Manajemen Personalialia, Cetakan ke 9, Edisi ke 4, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Basuki, Sulisty. 2010. Metode Penelitian, Penaku, Jakarta.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute, PT Refika Aditama, Bandung.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- _____ 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nugroho, F. A. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Madiun. Vol 14. No. 1.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Riani, A.L. 2011. Budaya Organisasi, Edisi Pertama. Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2002. Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung.
- _____ 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- _____ 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama Eresco, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Radya Aktuaria, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- _____ 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- _____ 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Alfabeta, Bandung.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.