

## PENGARUH KEAHLIAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASTRA HONDA MOTOR BENGKULU

**Bayu Fajar Ardiano Saputra<sup>1</sup>**

[fajarbayu349@gmail.com](mailto:fajarbayu349@gmail.com)

**Markoni<sup>2</sup>**

[markoniaswan@gmail.com](mailto:markoniaswan@gmail.com)

**Idham Lakoni<sup>3\*</sup>**

[Idhamlakoni474@gmail.com](mailto:Idhamlakoni474@gmail.com)\*

*Program Studi Manajemen, Universitas Prof.Dr.Hazairin,SH Kota Bengkulu*

### ABSTRACT

The purpose this study is to determine whether there is an influence of expertise, training and work environment on employee performance in the city of Bengkulu. The method used in this research is distributing questionnaires. This research quantitative approach research. The research population employees of PT. Astra Honda Motor in the city of Bengkulu, 70 samples were selected to represent PT. Astra Honda Motor in the city of Bengkulu. The analytical tool this study uses SPSS 23. data analysis method used is multiple linear regression. The results (1) expertise has a significant effect on employee performance at PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (2) Training has a significant effect on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (3) Work Environment has a significant effect on Employee Performance PT. Astra Honda Motor In Bengkulu City, (4) Expertise, Training and Work Environment have a simultaneous effect on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor in Bengkulu City.

**Keywords:** *Skills, Training, Work Environment and Employee Performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui adakah Pengaruh Keahlian, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Bengkulu. Metode digunakan menyebarkan kuisioner. Penelitian merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, 70 sampel dipilih mewakili PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu. Alat analisis digunakan menggunakan SPSS 23. Metode analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu, (4) Keahlian, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Di Kota Bengkulu.

**Kata kunci :** *Keahlian, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah komponen untuk individu dan kelompok. Sumber daya manusia perusahaan sangat bergantung pada keberhasilannya, dan mereka adalah salah satu

faktor utama yang memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik. Sumber daya manusia komponen mempengaruhi kemampuan suatu organisasi mencapai tujuan Kinerja karyawan juga harus dipertimbangkan; kualitas dan daya saing sumber daya manusia organisasi sangat

dipengaruhi olehnya. Kinerja istilah digunakan menggambarkan pekerjaan dilakukan oleh seorang pekerja, organisasi. (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mengambil tindakan untuk meningkatkan keterampilan, pelatihan, dan lingkungan kerja. Keahlian adalah komponen paling penting dalam meningkatkan bakat setiap pekerja di sebuah perusahaan. Bidang keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Seseorang harus memiliki keterampilan khusus agar dapat melakukan tugas dengan benar dan mendapatkan hasil terbaik yang mungkin. Keahlian adalah minat atau kemampuan. (Yona, 2018). Seseorang dapat memperoleh keterampilan melalui pendidikan formal dan informal, yang perlu ditingkatkan terus menerus. Salah satu cara untuk memperoleh kompetensi tambahan adalah dengan mendapatkan pengalaman. Pengalaman diperoleh melalui aktivitas menyelesaikan proyek, menerima pelatihan, atau terlibat dalam aktivitas lain yang mendorong pengembangan pengetahuan (Wardani, 2010).

Saat menilai kinerja karyawan, pelatihan juga harus dipertimbangkan. Cara mendorong pengembangan sumber daya manusia unggul selaras tujuan dan maksud organisasi adalah dengan memberikan pelatihan kepada anggota staf. Tujuan pelatihan adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih produktif dan mencapai tujuan pekerjaan mereka. (Marjaya et al., 2019). pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terstruktur dan terencana untuk membantu staf operasional memperoleh pengetahuan dan pengalaman teknis praktis. (Marjaya et al., 2019). Karyawan dapat mempelajari atau mengembangkan sikap, bakat, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang relevan dengan tempat kerja melalui pelatihan. Pelatihan seringkali berfokus pada pemberian keterampilan khusus kepada staf atau membantu mereka dalam memperbaiki kesenjangan kinerja.

Salah satu unsur mempengaruhi kinerja pegawai tempat kerja. Menurut perjanjian kerja sebelumnya yang telah disahkan, lingkungan kerja merupakan tempat dilaksanakannya tugas-tugas (Wahyuningsih, 2018). Definisi lain dari tempat kerja sesuatu tampaknya

berhubungan fisik organisasi atau kantor. Kinerja karyawan yang tinggi diprediksi dapat dirangsang oleh lingkungan kerja yang positif (Wahyuningsih, 2018). setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja sesuai untuk menjaga produktivitas staf dan meningkatkan kualitas pekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keahlian**

(Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa keahlian harus menjadi fokus utama dalam proses seleksi. Ini akan menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Pengetahuan ini mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, kemampuan konseptual, kemampuan untuk menangkap peluang, dan penerapan alat-alat yang dimiliki perusahaan secara hati-hati untuk mencapai tujuan. Keahlian seseorang diukur dari tingkat kemampuan mereka saat ini. Keahlian karyawan adalah komponen terpenting dalam meningkatkan kapabilitas perusahaan saat ini (Bahar et al., 2023)

### **Pelatihan**

Melalui kapabilitas, pengetahuan keterampilan karyawan sesuai dengan bidang tugasnya dapat memberikan peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi mencapai tujuan. (Subroto, 2018). Menurut (Saeed & Asghar, 2012) Pelatihan salah satu upaya meningkatkan kemampuan baik individu kelompok memberikan efektifitas dan efisiensi organisasi. menjelaskan pelatihan aktivitas terstruktur tujuan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk membantu karyawan dalam memperoleh informasi atau keterampilan baru. Kinerja karyawan akan mendorong efisiensi kerja selain dampak pelatihan dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Selain untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

### **Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat seorang karyawan bekerja (Reni, 2021). Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja fisik segala keadaan ada disekitar tempat kerja mempengaruhi karyawan baik secara langsung tidak langsung. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang

mengelilingi manusia dan dapat berdampak secara langsung atau tidak langsung pada aktivitas dan tindakan sehari-hari mereka, menurut Uhing dan Togas (2015). Hal ini juga sangat mempengaruhi kelancaran sistem kerja yang baik di tempat kerja perusahaan.(Uhing & Togas, 2015).

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia, sehingga perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil perusahaan yang optimal(Rahardjo & Dewi, 2016). Pemimpin tidak dapat mengawasi kinerja karyawan. Sebaliknya, pimpinan dan karyawan harus membicarakannya dan membuat keputusan bersama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak memiliki beban kerja yang jelas dan instruksi yang jelas (Sinambela,

2016). Masukan, keluaran, dampak, dan umpan balik adalah faktor kinerja(Kaswan, 2013),

**METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian ialah penelitian eksplanatori. pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan pada AstraHonda Motor Kota Bengkulu. Sampel adalah seluruh Karyawan Astra Honda MotorBengkulu berjumlah70 karyawan. Teknik pengambilan sampel ialah *total sampling*. Teknik pengumpulan data gunakan Kuisioner. Penelitian gunakan instrumen skala*Likert*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji ini mengetahui ke validtan kuisioner Alpha ditetapkan = 5% 0,05 dan n =70, instrumen dilakukan 70responden. nilai < 0,05 dan nilai positif indikator valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Sig	Keterangan
Keahlian (X1)		
X1.1	,000	Valid
X1.2	,000	Valid
X1.3	,000	Valid
X1.4	,000	Valid
X1.5	,000	Valid
Pelatihan (X2)		
X2.1	,000	Valid
X2.2	,000	Valid
X2.3	,000	Valid
X2.4	,000	Valid
X2.5	,000	Valid
Lingkungan Kerja		
X3.1	,000	Valid
X3.2	,000	Valid
X3.3	,000	Valid
X3.4	,000	Valid
X3.5	,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
Y.1	,000	Valid
Y.2	,000	Valid
Y.3	,000	Valid
Y.4	,000	Valid
Y.5	,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

hasil pengujian validitas Keahlian(X1), Pelatihan(X2), Lingkungan Kerja(X3) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruh pernyataan

menunjukkan nilai sig < 0,05 keseluruhan item pernyataan Keahlian(X1), Pelatihan(X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan

(Y) valid.

melihat *reliability coefficients* . dapat dikatakan reliabel nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas alat ukur kuesioner indikator dari variabel Perhitungan reliabilitas gunakan SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
X1	,990	0,6	Reliabel
X2	,974	0,6	Reliabel
X3	,904	0,6	Reliabel
Y	,886	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

variabel memiliki *cronbach's alpha* bernilai positif Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Kinerja Karyawan (Y) reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas menguji variabel independen variabel dependen mempunyai kontribusi/tidak. gunakan uji *one sample kolmogorov smirnov test* signifikan 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47176618
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,065
	Test Statistic	,104
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,059 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Penelitian Output SPSS 22 (2023)

hasil normalitas nilai signifikansi ,059 > 0,05. disimpulkan nilai regsidual data berdistribusi normal.

mengetahui regresi heteroskedastisitas cara meregres absolut residual. nilai signifikansi > 0,05 data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas gunakan Uji *Glejser*.

Tabel 4. Hasil Uji heterokedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Keahlian (X <sub>1</sub> )	,555	Tidak terjadi
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	,466	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	,000	Terjadi

Sumber: Hasil peneliti Output SPSS (data diolah, 2023)

hasil uji heterokedasitas > 0,05. disimpulkan variabel keahlian dan pelatihan tidak terjadi heterokedastisitas dan lingkungan kerja terjadi heterokedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan gunakan nilai tolerance dan variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi nilai tolerance > 0,1 VIF < 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	,986	1,014
X2	,969	1,032
X3	,983	1,018

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

nilai Tolernace Keahlian, pelatihan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance > 0,10 VIF < 0,10 variabel independen bebas multikolineritas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda gunakan software SPSS dimana hasil pengujian statistik dapat di lihat tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,213	2,120
Keahlian	,221	,095
Pelatihan	,182	,082
lingkungan kerja	,463	,083

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

$Y = 6,213 + 0,221 X_1 + 0,182 X_2 + 0,463 X_3$   
 Hasil analisis regresi linier berganda masing-masing dijelaskan, berikut:

1. Nilai konstanta = 6,213 Bernilai positif artinya jika nilai Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) sama dengan 0, maka nilai keputusan pembelian mengalami peningkatan 6,213
2. Nilai koefisien Keahlian (X<sub>1</sub>). Bernilai positif = 0,221 artinya Keahlian mengalami kenaikan 1 satuan, nilai kinerja karyawan peningkatan 0,221 asumsi Pelatihan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan (Y) nilai konstan.
3. Nilai koefisien pelatihan (X<sub>2</sub>). Bernilai positif 0,182 artinya pelatihan kenaikan 1

satuan, nilai kinerja karyawan peningkatan 0,182 asumsi keahlian (X<sub>1</sub>) lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) nilai konstan.

4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X<sub>3</sub>). positif yaitu 0,463 artinya lingkungan kerja kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan peningkatan 0,463 keahlian (X<sub>1</sub>) pelatihan (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) nilai konstan.

**Analisis Korelasi Berganda & Koefisien Determinasi (R Square)**

Korelasi berganda mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,389	3,54979

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Keahlian, Pelatihan

Sumber: Hasil penelitian output SPSS 22 (2023)

nilai R = 0,645. jika interval koefisien korelasi berada 0,60 – 0,799 memberikan indikasi antara variabel keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan kuat variabel X terhadap variabel Y. Hasil uji  $R^2 = 0,389$  presentase

sumbangan pengaruh Keahlian (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) Astra Honda Motor, sumbangan 38,9 % mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi variabel tidak diteliti.

**Uji T (Parsial)**

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabelin dependen terhadap

variabeldependen melihat nilai signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

T	sig
2,319	,023
2,209	,031
5,551	,000

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

- H1: hasil uji signifikan Keahlian ( $X_1$ )  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. berarti Keahlian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).  
 H2: uji signifikan pelatihan ( $X_2$ )  $0,031 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)  
 H3: Berdasarkan uji signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ ),  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima. lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini dilakukan mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh sama terhadap variabeldependen. Taraf nyata digunakan 5% .

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,332	3	197,444	15,669	,000 <sup>b</sup>
	Residual	831,668	66	12,601		
	Total	1424,000	69			

Sumber : Hasil penelitian Output SPSS 22 (data diolah 2023)

keahlian, Pelatihan lingkungan kerja nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak nilai signifikansi  $<$  taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada keahlian, pelatihan lingkungan kerja  $<$  5% 0,05 hipotesis “keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

**Pembahasan**

**Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

Hasil nilai sig  $0,023 < 0,05$  Keahlian berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien Keahlian ( $X_1$ ) Bernilai positif 0,221 Keahlian mengalami kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,221.

Hasil penelitian tidak sejalan (Yona, 2018) Hasil penelitian ini keahlian (skill) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan. disimpulkan H2 yaitu “keahlian (skill) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam” ditolak.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

nilai sig  $0,031 < 0,05$  , pelatihan berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien pelatihan ( $X_2$ ). Bernilai positif 0,182 artinya pelatihan mengalami kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,182

Hasil penelitian sejalan (Prayogi & Nursidin, 2018) Hasil penelitian secara parsial Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan hasil thitung  $>$  t tabel ( $2,021 > 2,00$ ). Pelatihan dipengaruhi Kinerja Karyawan Dan (Subroto, 2018) pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti

hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh pelatihan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Bengkulu**

nilai sig  $0,000 < 0,05$ , lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor Bengkulu. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ). Bernilai positif  $0,463$  artinya lingkungan kerja kenaikan satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan  $0,463$ .

Hasil penelitian sejalan (Ferawati, 2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.

### **KESIMPULAN**

1. hasil uji signifikan Keahlian ( $X_1$ )  $0,023 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Keahlian ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. uji signifikan pelatihan ( $X_2$ )  $0,031 < 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
3. uji signifikan lingkungan kerja ( $X_3$ )  $0,000 > 0,05$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
4. keahlian, Pelatihan lingkungan kerja nilai signifikan  $0,000$ . Nilai signifikan keahlian, pelatihan lingkungan kerja  $< 5\%$   $0,05$  hipotesis menyatakan “keahlian, pelatihan dan lingkungan kerja simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Bahar, H., Iskandar, & Najibullah. (2023). Pengaruh Mutasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat - Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(1), 39–46.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Aditya\\_nurpratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/Aditya_nurpratama_12808144059.pdf)

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Kinerja Karyawan Pemberian Bantuan Kepada Tenaga Yang Diberikan Oleh Tenaga Profesional Ke PelatIHandalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.

Rahardjo, K. S., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 117. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p03>

Reni, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Koffie Batam (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)*.

Saeed, D. M. M., & Asghar, M. A. (2012). *Examining The Relationship Between Training, Motivation And Employees Job Performance*. 2(March), 12177–12183.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.

Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh

- Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1162–1173.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewfile/149/144>
- Wardani, E. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41(2), 1–11.
- Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 27–38.