

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, IKLIM KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DATA CITRA MANDIRI CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

FERDI PRATAMA

NPM : 1901110226

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ferdi Pratama
 Nomor pokok/NPM : 1901110226
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Kerja Dan
 Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
 Data Citra Mandiri Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5-10-2023 Pembimbing I


Lusia Nargis, SE., M.Si.
 NIDN. 0222036101

Tanggal 7/10/23 Pembimbing II



Drs. Yasmina Martini, M.M
 NIDN. 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Tanggal.....

Ketua Program Studi
 Tanggal.....




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.
 NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
 NIDN. 0222096301

05/PS/DFE/23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ferdi Pratama
 Nomor pokok/NPM : 1901110226
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Kerja Dan
 Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
 Data Citra Mandiri Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5 Okt 2023 Ketua Penguji Lusia Nargis, SE., M.Si.
 NIDN. 0222036101

Tanggal 8/10/23 Penguji I Drs. Yasmina Martini, M.M
 NIDN. 0228035901

Tanggal Penguji II Marivam Zanariah, S.E., MM.
 NIDN. 0222096301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal.....



Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.
 NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal.....

Marivam Zanariah, S.E., MM.
 NIDN. 0222096301

05 / PS / DFE / 23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Harga diri lelaki, bukan ditentukan apa yang dia kendarai, dan dari keluarga mana dia berasal tapi tentang bagaimana dia menyibukkan diri kemudian berpenghasilan sendiri dan memenuhi kebutuhan sendiri lalu berbagi meluangkan waktu dan materi untuk orang-orang yang menurutnya berarti”

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Adik-adikku
- ❖ Teman seperjuanganku
- ❖ almamaterku

PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferdi Pratama

NPM : 1901110226

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023



Ferdi Pratama

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, IKLIM KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DATA CITRA MANDIRI CABANG PALEMBANG”** dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr, Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
 6. Ibu Dra. Yasmina Martini, M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
 7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama belajar.
 8. Pimpinan PT Data Citra Mandiri Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
 9. Ibuku Martini dan adikku Febriansyah dan Aishwa yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungan.
 10. Untuk sahabat seperjuangan angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saya sayangi terima kasih atas dukungan kalian.
- Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Ini.

Palembang, September 2023

Ferdi Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PENYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Iklim Kerja	8
2.1.3 Pelatihan Kerja.....	14
2.1.4 Kinerja.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Berpikir.....	30
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	33

3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel dan Sampling	36
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.6	Instrumen Penelitian	40
3.7	Teknik Analisis	41
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda (multiple regression analysis)	41
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi	41
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.7.4	Uji Hipotesis	42
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1	Gambaran Perusahaan	45
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Data Citra Mandiri	45
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3	Struktur Organisasi	46
4.1.4	Tugas dan Wewenang	47
4.2	Karakteristik Responden	51
4.2.1	Jenis Kelamin	51
4.2.2	Usia Karyawan	52
4.2.3	Masa Kerja	52
4.3	Instrumen Penelitian	53
4.3.1	Uji Validitas	53

4.3.2 Uji Reliabilitas	56
4.4 Teknik Analisis	56
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	58
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	59
4.5 Uji Hipotesis	60
4.5.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	60
4.5.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	61
4.6 Pembahasan.....	64
4.6.1 Pembahasan Secara Simultan.....	64
4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.6.3 Pembahasan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.6.4 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.2.1 Bagi Manajemen Perusahaan	68
5.2.2 Bagi penelitian selanjutnya	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Terkait.....	28
Tabel 3.1 Waktu dan langkah Penelitian	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	35
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang	36
Tabel 3.5 Variabel dan Definisi Operasional	38
Tabel 3.7 Koefisien korelasi	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin responden	51
Tabel 4.3 Usia Karyawan	52
Tabel 4.4 Usia Kerja	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X_2).....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_3).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Liabilitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 4.1 PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang	47

ABSTRAK

FERDI PRATAMA, Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Drs. Yasmina Martini, M.M dan Ibu Lusiana Nargis, SE., M.Si.)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya karyawan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang. penelitian ini menggunakan data primer yang di dapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang menggunakan Googleform. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, teknik analisis yang digunakan kan meliputi uji validasi, uji liabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis (uji t dan uji f).

Berdasarkan hasil uji dengan berbagai alat uji yang telah di sebutkan di atas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, iklim kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh secara simultan. Dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8.481 + 0,84 X_1 + 0,373X_2 + 0,351X_3$ yang artinya jika salah satu variabel naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga skor variabel lain tetap konstan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 66,3% berarti bahwa 66,3% kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 66,3% sedangkan 33,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) terdapat pengaruh secara signifikan semua variabel (simultan) terhadap kinerja karyawan sedangkan pada hasil uji parsial (uji t) terdapat 2 (dua) variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu iklim kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) namun variabel lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, iklim kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Ferdi Pratama dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 14 Maret 1999 dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar Negeri 22 Talang kelapa, dan lulus pada tahun 2011, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Mandiri Palembang dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 18 Palembang dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2019 saya Kembali melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Palembang, September 2023

Ferdi Pratama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh Sumber daya manusia. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional dalam Perusahaan dapat meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Kinerja seseorang dalam perusahaan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah terjemahan Ki performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja dalam perusahaan yang dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam peningkatan kinerja karyawan banyak yang mempengaruhi baik dari dalam maupun faktor dalam perusahaan.

Fenomena lingkungan kerja pada umumnya untuk memperbaiki metode-metode kerja di suatu perusahaan atau tempat kerja ialah dengan menjamin agar pekerja-pekerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat sehingga mereka dapat melakukannya tanpa adanya ketegangan-ketegangan. Dalam hal ini salah satunya adalah lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja terjaga dengan baik, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Kartini Kartono (2015:89), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Kondisi material menyangkut kebersihan, ventilasi yang

kurang baik, udara yang lembap, kurang cahaya dan sebagainya yang bisa menyebabkan kinerja karyawan berkurang. Menurut pengamatan yang dilakukan kepada karyawan PT. Data Citra Mandiri cabang Palembang bahwa Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan perubahan iklim kerja di dalam perusahaan mengakibatkan kinerja seorang karyawan berkurang.

Siswanto, (2014:26) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, di mana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka dalam organisasi. Menurut pengamatan yang dilakukan kepada karyawan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang bahwa iklim kerja pada perusahaan tersebut sangat berpengaruh dalam bekerja, dikarenakan tempat kondisi pada perusahaan tersebut tidak memiliki AC atau dikarenakan kurangnya pendinginan ruangan. Maka dari itu tempat kerja karyawan pada perusahaan tersebut harus dibuat lebih nyaman mungkin agar karyawan semangat dalam bekerja. Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara (suhu basah dan suhu kering), kelembaban udara, kecepatan aliran udara. Tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang semangat kerja.

Sedangkan pelatihan merupakan pengembangan suatu sistem Pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya, kiranya

memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini, pelatihan merupakan fungsi manajemen yang perlu dilakukan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi secara spesifik.

Menurut Mathis dan Jackson (2013: 250) pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu melakukan pekerjaan. Pelatihan adalah sebuah proses di mana memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan / upaya yang dilakukan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang sangat serius dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini tergantung pada kualitas pada kinerja yang di dalamnya. Guna meningkatkan dan memajukan perusahaan maka diperlukan perbaikan terhadap lingkungan kerja agar iklim kerja di dalam perusahaan semakin nyaman dan perusahaan bisa melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Bila para karyawannya bisa menjaga lingkungan kerja maka iklim kerja di dalam perusahaan akan terasa nyaman dan sejuk agar bisa terwujudnya pelatihan dalam perusahaan yang bisa menghasilkan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, IKLIM KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DATA CITRA MANDIRI CABANG PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Iklim Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang?
3. Apakah Iklim Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang?
4. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Kerja dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang
3. Pengaruh Iklim Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang
4. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang

1.4 Manfaat penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang peneliti lakukan.

a. Bagi Penulis

Menambah dan memperluas pengetahuan tentang MSDM, khususnya mengetahui lingkungan kerja, Iklim kerja dan pelatihan serta kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Pimpinan PT. Data Citra Mandiri Cabang Palembang tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut lingkungan kerja, iklim kerja dan pelatihan. Sehingga dikemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemecahan problem apa saja yang menjadi kendala yang menghambat kemajuan perusahaan.

c. Bagi Akademis

Sebagai bahan penambahan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang sama di waktu mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, J. (t.thn.). *Analisis Pengaruh Professional dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja*
- alma, B. (2013). *Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Indeks.
- Emoron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, k. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- kartono, K. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja* . Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- lewis, W. d. (2018). *Pengaruh Iklim Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Maryam, S. (2017). *Strategi Coping: Teori dan Sumber dayanya*. Jurnal Konseling Andi Matappa .
- Negara, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Renaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan ke VIII*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novriansyah, R. (2015). *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di CV. Mirasari Palembang*. Palembang.
- Ragil. (2013). *Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. Jakarta.
- Revai Dan Segala Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, E. V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert dab Jackson Mathis. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .

- Robet L. Mathis dan John Harold Jackson . (2013). *Human Resources Management* . Thomson Learning.
- Saifudin, A. (2016). *Metode Penelitian* . Yogyakarta.
- Saliding. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. makasar .
- Siegler, A. A. (2013). *Developmental and Individual Differences In Understanding Of Fractions* . Developmental Psychology .
- Sisawanto. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Akasara.
- Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Sorong .
- Sudarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* . Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Panelitain Bisnis, Pendekatan Kuantitatid, Kualitatif dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Prenanda Media Group.
- Suyono, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penlitian* . Jakarta: Salemba Empat.
- Wismar'ein, Y. F. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenag Beverages Cimbany Manado*. Manado.