

# Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk

Sri Mulyeni <sup>1,\*</sup>, Anita Lestari <sup>1</sup>, Nurul Azizah <sup>1</sup>, Herlina <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi; Universitas Nasional Pasim; e-mail: [srimumlyeni88@gmail.com](mailto:srimumlyeni88@gmail.com),  
[anitalestariak2@gmail.com](mailto:anitalestariak2@gmail.com), [nurulaziizaaa@gmail.com](mailto:nurulaziizaaa@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi; Universitas Mandiri; e-mail: [herlinalina2674@gmail.com](mailto:herlinalina2674@gmail.com)

\* Korespondensi: e-mail: [srimumlyeni88@gmail.com](mailto:srimumlyeni88@gmail.com)

Submitted: 28/03/2023; Revised: 14/04/2023; Accepted: 17/05/2023; Published: 27/05/2023

---

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the impact of leadership style, work environment and training on the performance of PT. Champ Resto Indonesia, whether the three independent variables contribute to employee performance or not. From the results of research conducted by the authors, it was found that a person's leadership style in an organization or company can affect the performance of his subordinates. The leadership style variable has a  $t_{table}$  value of  $4,106 > 1,680$  and a significance value of  $0,000 < 0,05$ . The work environment has an effect on employee performance  $t_{count}$  obtained  $3,274 > 1,680$  as well as a significant value of  $0,004 < 0,05$ . Next the training showed that the  $t_{count}$  value as  $4,202 > 1,680$  and significantly  $0,000 < 0,05$  partially, each independent variable had an effect on the dependent variable. And the magnitude of the calculated  $F$  value is greater than  $F$  table  $32,520 > 2,82$  also a significant value of  $0,000 < 0,05$  so it can be concluded that leadership style, work environment and training have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Performance, Training, Work Environment

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan pada kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia, apakah ketiga variabel independent tersebut berkontribusi pada kinerja karyawan atau tidak. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis didapatkan temuan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi kinerja bawahannya variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $4,106 > 1,680$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja memberikan efek terhadap kinerja karyawan dengan ukuran  $t_{hitung}$  yg didapat  $3,274 > 1,680$  juga nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Berikutnya pelatihan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$   $4,202 > 1,680$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$  secara parsial masing-masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Dan besaran nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel  $32,520 > 2,82$  juga nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan.

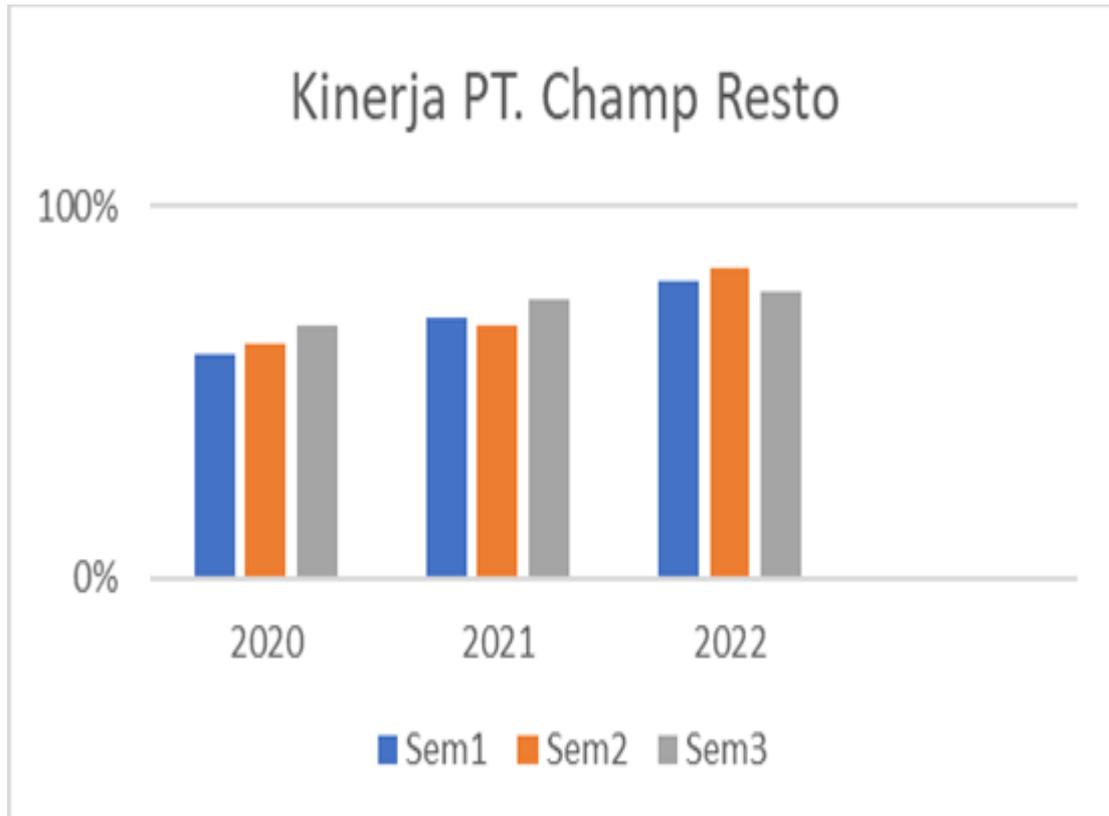
**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja

## **1. Pendahuluan**

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting, mereka merupakan asset penting perusahaan yang harus di jaga dan dipelihara agar senantiasa bekerja dengan maksimal. Sumber daya manusia yang diharapkan setiap perusahaan merupakan SDM yang berkualitas yang berpengetahuan, memiliki kompetensi, keterampilan serta sikap yang baik dalam bekerja. PT. Champ Resto Indonesia yang bergerak dibidang resto berdiri sejak tahun 2010 saat ini sudah sangat maju dan berkembang, oleh karena hal tersebut maka sudah semestinya perusahaan dapat meningkatkan kompetensi setiap karyawannya agar keberlangsungan perusahaan tetap terjaga, dengan perkembangan teknologi yang semakin maju perusahaan juga dituntut untuk senantiasa mengikuti perubahan, untuk dapat memaksimalkan teknologi maka setiap karyawan dituntut juga memiliki kemampuan yang optimal. Selain itu situasi yang tidak dapat diprediksi membuat bisnis mengalami fluktuasi.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memandu, mengendalikan, dan menetapkan semua elemen organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan organisasi yang diinginkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Hasilnya adalah kinerja karyawan yang mencerminkan kinerja individu atau perusahaan dari karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan juga didukung oleh karyawan yang berbakat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dan manajer memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Kehadiran mereka yang menentukan keberlangsungan perusahaan . Oleh karena itu, seorang manajer harus mampu memikul tanggung jawab untuk semua bidang perusahaan sedemikian rupa sehingga dia dapat berhasil membimbing dan memotivasi karyawan.

Selain kepemimpinan atasan, lingkungan kerja karyawan baik fisik ataupun lingkungan non fisik berpotensi pada baik buruknya kinerja serta efektivitas sebuah organisasi (Hermawan, 2021). Lingkungan kerja merupakan semua yang berada disekeliling karyawan yang bisa memberikan dampak langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan pekerjaan. (Josephine & Harjanti, 2017; Suprihatin & Sunarsi, 2021) lebih lanjut mengemukakan lingkungan kerja yaitu tempat yang terdapat dalam perusahaan dengan kriteria cukup untuk pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Apabila ruangan yang ada ternyata dirasakan tidak nyaman oleh karyawan, mereka tidak akan dapat bekerja dengan tenang. Keterbatasan dan kepadatan ruang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan harus lengkap dan terbaru, tidak tertinggal oleh kemajuan teknologi, agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karenanya lingkungan kerja diharapkan mendukung suasana kerja dan dapat memberikan rasa yang nyaman pada setiap karyawan.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Gambar 1. Capaian Kinerja

Usaha lain yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah dengan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan. Pelatihan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan keterampilan setiap anggotanya. Tercapainya tujuan suatu perusahaan apabila diimbangi dengan sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggungjawab serta sikap yang sesuai harapan perusahaan (Mulyeni, 2023). Pelatihan memberikan efek terhadap peningkatan kinerja karyawan, selain itu pelatihan merupakan salah satu strategi perusahaan agar dapat meraih untung dimasa depan dengan meningkatnya keterampilan setiap karyawan (Ratnasari et al., 2021; Wijayanto & Dotulong.L.O.H, 2017). Pelatihan yang tepat pada setiap karyawan diharapkan mampu menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan serta menumbuhkan semangat kerja yang beujung pada peningkatan kinerja yang lebih optimal.

Meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu perusahaan tidak mudah, kecuali tergantung pada kehandalan dan kemampuan karyawan unit kerja. Operasional dalam organisasi dan gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh, peran, dan motivasi kepemimpinan sangat diperlukan untuk hasil yang lebih baik. Efektifnya seorang pimpinan dapat dengan cepat merespons perubahan, kemampuan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan SDM serta kemampuan untuk memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah, penting bagi setiap pemimpin untuk menjalin komunikasi yang baik dengan setiap karyawan agar dapat mengetahui. Berangkat dari fenomena dan paparan tersebut maka

penulis melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan pleatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Champ Resto.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini adalah staff karyawan bagian produksi departemen sebanyak 47 orang. Data diperoleh dengan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah responden peneliti. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang alternatif jawabannya telah ditentukan dalam kuesioner, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan (Sugiyono, 2018). Instrument penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas yang kemudian diselesaikan menggunakan uji asumsi klasik. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian menggunakan uji t (parsial) untuk mengiliah adakah pengaruh antar variabel independen pada variabel dependen secara parsial. Dan uji f (simultan) untuk mengetahui koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) (Ghozali & Latan, 2015). Hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. H1: Gaya kepemimpinan berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan PT. Champ Resto Tbk.
- b. H2 : Lingkungan kerja berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan PT. Champ Resto Tbk.
- c. H3 : Pelatihan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. Champ Resto Tbk.
- d. H4: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan PT. Champ Resto Tbk.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas terhadap setiap butir pernyataan responden dilakukan agar diketahui bahwa kuesioner atau angket yang dibagikan memiliki keabsahan, apabila nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel maka butir pernyataan dikatan valid dan sebaliknya apabila rhitung nilainya lebih kecil daripada rtabel maka pernyataan dikatan tidak valid. Nilai rtabel yang didapat adalah 0,325. Berikut merupakan table hasil uji validitas pada masing-masing variabel:

Tabel 1. Kuesioner Animasi Interaktif

Butir Pernyataan	r hitung	r kritis	Kesimpulan
1	0,450	0,325	Valid
2	0,574	0,325	Valid
3	0,853	0,325	Valid

Butir Pernyataan	r hitung	r kritis	Kesimpulan
4	0,601	0,325	Valid
5	0,340	0,325	Valid
6	0,496	0,325	Valid
7	0,567	0,325	Valid
8	0,637	0,325	Valid
9	0,724	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pada tabel 1 uji validitas gaya kepemimpinan semua indikator pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  kendati demikian pada butir pernyataan kelima didapatkan nilai  $r_{hitung}$  0,340 dengan pernyataan bahwa pemimpin selalu berusaha mendorong bawahan agar dapat meningkatkan keterampilan mereka. Pernyataan ini perlu diperhatikan kembali oleh pimpinan perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r kritis	Kesimpulan
1	0,746	0,325	Valid
2	0,670	0,325	Valid
3	0,653	0,325	Valid
4	0,825	0,325	Valid
5	0,481	0,325	Valid
6	0,531	0,325	Valid
7	0,377	0,325	Valid
8	0,638	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan kerja pada setiap butir pernyataan valid dengan nilai terendah ada pada butir pernyataan ke 7 dengan nilai 0,377 pernyataan bahwa perlakuan serta hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Dengan demikian indikator ini perlu di perbaiki agar karyawan merasa diperlakukan sama dengan karyawan lainnya hubungan yang terjalin tidak menimbulkan kecemburuan sosial di sesama karyawan, penting bagi pimpinan untuk menjalin menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan perusahaan agar suasana kerja di lingkungan perusahaan tercipta dengan baik dan sesuai dengan harapan setiap karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Butir Pernyataan	r hitung	r kritis	Kesimpulan
1	0,538	0,325	Valid
2	0,674	0,325	Valid
3	0,404	0,325	Valid
4	0,795	0,325	Valid

5	0,590	0,325	Valid
6	0,395	0,325	Valid
7	0,335	0,325	Valid
8	0,667	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil uji validitas pada variabel pelatihan terdapat dua variabel yang berada dinilai terendah yaitu 0,395 dan 0,335 pada butir pernyataan ke 6 dan 7. Ketersediaan alat peraga yang digunakan saat pelatihan dan pernyataan keterkaitan materi pelatihan yang diberikan dengan pekerjaan oleh karenanya dua indikator tersebut perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan saat memberikan pelatihan, agar pelatihan yang diterima setiap karyawan bisa maksimal baik dalam kemampuan memahami materi dan dalam menggunakan teknologi yang terbaru.

Setelah semua indikator dinyatakan valid maka selanjutnya penulis melakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban dari setiap butir pernyataan apabila setiap indikator reliabel maka penulis dapat melanjutkan dalam pengolahan data, berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

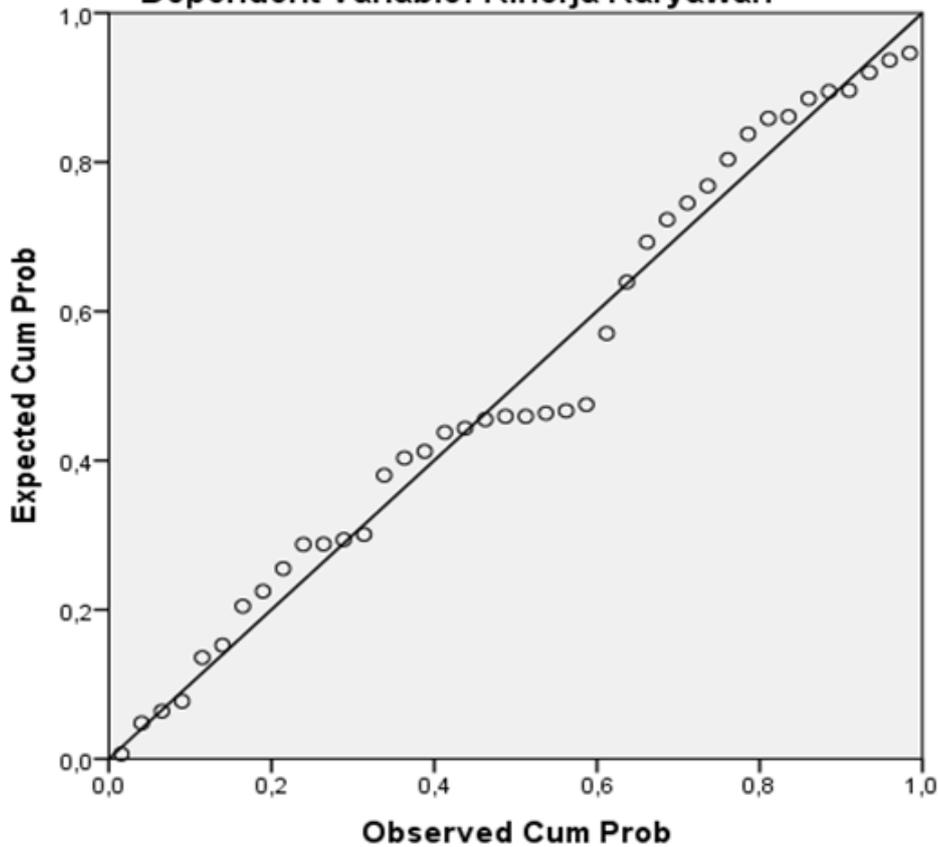
Variabel	Cornbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
X1	0,617	> 0,60	Reliabel
X2	0,744	> 0,60	Reliabel
X3	0,821	> 0,60	Reliabel
Y	0,771	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai dari uji reliabilitas dapat dilaksanakan bersamaan pada semua indikator pernyataan dalam sebuah angket penelitian (Suliyanto, 2018). Berikut merupakan standar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas apabila besaran Cronbach's Alpha > 0,60 maka indikator pernyataan atau kuesioner konsisten sedangkan, apabila besaran Cronbach's Alpha < 0,60 maka indikator-indikator pernyataan atau kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten. Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 dengan demikian pengukuran instrument penelitian dinyatakan reliabel dapat digunakan untuk alat ukur penelitian.

Grafik pada gambar 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dikarenakan sebaran data berada pada sumbu diagonal serta mengikuti arah garis. Pada tahap berikutnya penulis melakukan uji regresi berganda, dengan tujuan melihat seberapa besar derajat keeratan antar variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan karena jumlah variabel independent lebih dari dua variabel (Ghozali, 2018).

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients

Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Beta		
		B				
1	(Constant)	12,351	8,358		5,427	,000
	Gaya Kepemimpinan	,741	,036	,316	4,106	,002
	Lingkungan Kerja	,429	,086	,336	3,274	,004
	Pelatihan	,743	,167	,527	4,202	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Tabel 5 diatas menunjukkan hasil analisis regresi berganda dengan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,741 atau 74,1% gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dengan nilai 42,9% memberikan efek terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan 0,743 atau 74,3% berdampak pada kinerja karyawan. Dari hasil

tersebut dapat dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:  $Y = 12.351 + 0,741X_1 + 0,429X_2 + 0,743X_3$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta pelatihan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hal tersebut gaya kepemimpinan yang mumpuni, lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian pelatihan yang tepat terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dapat dilihat pada tabel diatas hipotesis pertama (H1) untuk pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan nilai signifikansi  $0,002 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 4,106 > t_{tabel} 1,680$  dengan demikian H1 diterima gaya kepemimpinan (X1) memberikan efek terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua (H2) diketahui nilai signifikansi  $0,004 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 3,274 > t_{tabel} 1,680$  sehingga dapat diartikan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) selanjutnya untuk hipotesis ketiga (H3) memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 4,202 > t_{tabel} 1,680$  dapat disimpulkan bahwa H3 diterima pelatihan (X3) dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan.

Berikutnya penulis melakukan uji korelasi, agar dapat mengetahui berapa besar efek secara simultan dari ketiga variabel bebas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.679	2.03677	2.501

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil analisis uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,698 atau 69,8% variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan berkontribusi terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 69,8% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diulas oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.053	3	147.351	32.520	.000 <sup>p</sup>
	Residual	190.827	46	4.148		
	Total	632.880	49			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan nilai signifikansi efek pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan pelatihan (X3) secara Bersama-sama pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0.000 < 0,05$  serta nilai  $F_{hitung} 32.520 > F_{tabel} 2,82$  dengan demikian secara simultan X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H4 diterima.

#### **4. Kesimpulan**

Pemimpin merupakan salah satu unsur terpenting dalam kehidupan berorganisasi dalam menentukan sebuah keputusan. Namun menjadi seorang pemimpin harus memperhatikan kondisi para bawahannya. Dimana dalam pengambilan keputusan pun ada baiknya jika melibatkan peranan bawahannya. Hal tersebut bertujuan untuk mengakomodir ide-ide yang bersifat konstruktif untuk mencapai tujuan dari organisasi atau sebuah perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu diperhatikan pada sebuah perusahaan ada aktifitas yang rutin dimana aktifitas tersebut dapat membentuk budaya organisasi. Penempatan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi sangat penting agar perilaku bawahan berorientasi pada kinerja tugas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Kondusifnya lingkungan kerja bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan organisasi atau perusahaan sehingga yang fisik maupun yang non fisik karena kedua jenis lingkungan ini berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman adalah lingkungan yang diinginkan oleh setiap karyawan. Hal lainnya yang perlu diperhatikan yaitu pelatihan kerja, pelatihan kerja dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kompetensi karyawan sehingga pada akhirnya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan yang mereka dapatkan saat mengikuti pelatihan, pemberian pelatihan yang tepat dengan posisi setiap karyawan, materi yang jelas dan instruktur yang baik harus menjadi bagian penting yang diperhatikan perusahaan dalam mengadakan pelatihan bagi karyawannya.

#### **Daftar Pustaka**

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro: BPFE.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Mulyeni, S. (2023). The The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 517. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.278>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Wijayanto, J., & Dotulong.L.O.H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).