



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA**

SKRIPSI

Alres Ramanda

1502025021

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA**

SKRIPSI

Alres Ramanda

1502025021

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGARLUAR JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 8 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Alres Ramanda)

NIM 1502025021

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA**



**NAMA** : **ALRES RAMANDA**

**NIM** : **1502025021**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

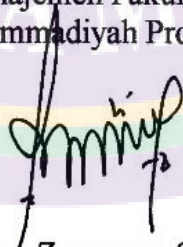
**TAHUN AKADEMIK** : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M.	
Pembimbing II	Dr. H. Andi Sessu, M.Si.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

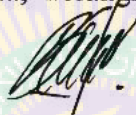
Skripsi dengan judul:  
**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL  
LINGKARLUAR JAKARTA**

yang disusun oleh :  
Alres Ramanda  
1502025021

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA  
Pada Tanggal : 8 Agustus 2019

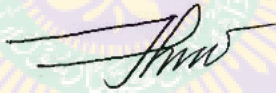
### Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



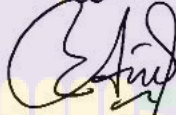
(Dr. Budi Permiana Yusuf, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

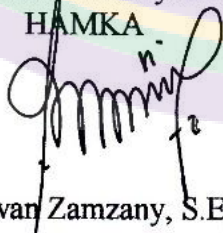
Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

### Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

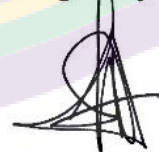
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alres Ramanda  
NIM : 1502025021  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 8 Agustus 2019  
Yang Menyatakan



(Alres Ramanda)

## ABSTRAKSI

**Alres Ramanda (1502025021)**

### **PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta*

Kata kunci : Program Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Namun diketahui bahwa terdapat satu masalah didalam perusahaan yaitu tingginya tingkat penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan untuk jauh lebih memperhatikan jam masuk dan keluar karyawan agar tidak terjadinya pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Hipotesis penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. 2). Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. 3). Untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan program pelatihan dan lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan jenis penelitiannya deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Untuk menguji

hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Variabel yang diteliti adalah program pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kinerja karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 20.0 menunjukkan bahwa 1). Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai  $t_{hitung}$  program pelatihan sebesar (4,718) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (1,664), lingkungan kerja (10,153) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (1,664). Dan  $f_{hitung}$  variabel independen sebesar (458,978) lebih besar dari  $f_{tabel}$  (3,11). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) diperoleh nilai sebesar 92,1% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.



## ABSTRACT

**Alres Ramanda (1502025021)**

**THE INFLUENCE OF TRAINING PROGRAM AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA.**

*Final Task. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta*

*Keywords: Training Program, Work Environment, Employee Performance*

This study aims to determine the effect of training programs and work environment on employee performance at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

By improving the quality of Human Resources it is expected that employees can work productively and professionally so that the performance achieved is expected to be more satisfying according to the required work standards. However, it is known that there is one problem in the company, namely the high level of decline in employee performance due to the lack of attention of the leadership to pay more attention to the hours of entry and exit of employees so as not to achieve performance that is not optimal. The research hypothesis is 1). To determine the effect of the Training Program partially on Employee Performance at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. 2). To determine the effect of the Work Environment partially on Employee Performance at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. 3). To determine the effect of the Training Program and Work Environment simultaneously on Employee Performance at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

The theory used in this study is the theory of Human Resource Management related to training programs and work environment. The research method used is the survey method with data collection techniques through questionnaires, while the type of research is quantitative descriptive. The sample in this study amounted to 80 respondents. To test the hypothesis used multiple linear regression analysis by conducting t test and F test. The variables studied were training programs and

work environment as independent variables and the dependent variable was the performance of employees at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.

The results of the study using SPSS 20.0 software show that 1). Training Programs have a positive and significant effect partially on Employee Performance. 2). Work Environment has a positive and significant effect partially on Employee Performance. 3). The Training Program and Work Circle have a positive effect simultaneously on Employee Performance. Because the value of the training program tcount of (4,718) is greater than t table (1,664), the work environment (10,153) is greater than t table (1,664). And the calculated independent variable is (458,978) greater than ftabel (3,11). The value of coefficient of determination (adjusted R2) obtained a value of 92.1% indicating that the contribution of the influence of training programs and work environment together can affect employee performance. While the remaining 7.9% is influenced by other factors not included in the model.

## KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak sekali pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh Program Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta". Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak DR. H. Andi Sessu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing peneliti selama menjalani studi di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Kepada Ibu Bati, Ibu Dian, Ibu Dewi dan para karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta yang telah berbaik hati menerima dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Ridwan A.KS dan Ibu Suhaeti selaku orang tua peneliti serta Aldira selaku kakak peneliti, Hari selaku kakak ipar peneliti dan Kristi, Fitri saudara peneliti terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti sampai saat ini.
9. Vindy Priliantika, Nicky Diaz Triprakoso, Renno Abdi Prakoso, Rikza Dwi Wicaksono, Mulidza Agustia, Alfian Faturrahman, selaku sahabat-sahabat peneliti yang sudah menemani dan memberikan motivasi serta hiburan bagi peneliti disaat jenuh.
10. Amelia Febriyanti, Nadya Muharani, Istie , Anggreni Ramadhanti, Wardah Amalia, Anggie Novianty, Muhammad Misbah, Chusnul Hakim, Tasya Syafira, Halimah Tussadiyah, Dwi Rahayu, Amelza Anugrah Putra, Bimantara Andika, Dyah Ayu, selaku sahabat-sahabat peneliti yang telah banyak membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
12. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikan mereka semua Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.  
Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, April 2019



Alres Ramanda  
(1502025021)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI</b> <b>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Permasalahan .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Telaah Pustaka .....	16
2.2.1 Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	17
2.2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	19



2.2.1.4	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i>	19
2.2.1.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	20
2.2.2	<i>Program Pelatihan</i>	20
2.2.2.1	<i>Pengertian Program Pelatihan</i>	20
2.2.2.2	<i>Dimensi dan Indikator Program Pelatihan</i>	21
2.2.2.3	<i>Tujuan Program Pelatihan</i>	22
2.2.2.4	<i>Macam-macam Program Pelatihan di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta</i>	23
2.2.3	<i>Lingkungan Kerja</i>	24
2.2.3.1	<i>Pengertian Lingkungan Kerja</i>	24
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja</i>	26
2.2.3.3	<i>Dimensi Lingkungan Kerja</i>	29
2.2.3.4	<i>Indikator Lingkungan Kerja</i>	29
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	30
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	35
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	37
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	40
3.3.1	<i>Populasi</i>	40
3.3.2	<i>Sampel</i>	40
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	41
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	42
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	42
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	43
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	43
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	44
3.5.3	<i>Analisis Linier Berganda</i>	45
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	45

3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.5.3.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	49
3.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R</i> ) .....	51
3.5.3.5 Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	53
4.1.1 Sejarah PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	53
4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	56
4.1.4 Bisnis Utama PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	56
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	57
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	59
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	59
4.2.1.1 Uji Validitas .....	59
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	63
4.2.2.1 Analisis Per Variabel .....	64
4.2.3 Analisis Linier Berganda .....	88
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda .....	88
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	89
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	94
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial .....	95
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	96
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	96
4.3 Uji Hipotesis .....	98
4.3.1 Uji Statistik <i>t</i> .....	98
4.3.2 Uji Statistik <i>F</i> .....	99
4.4 Pembahasan Umum .....	100
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA ..... 110**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

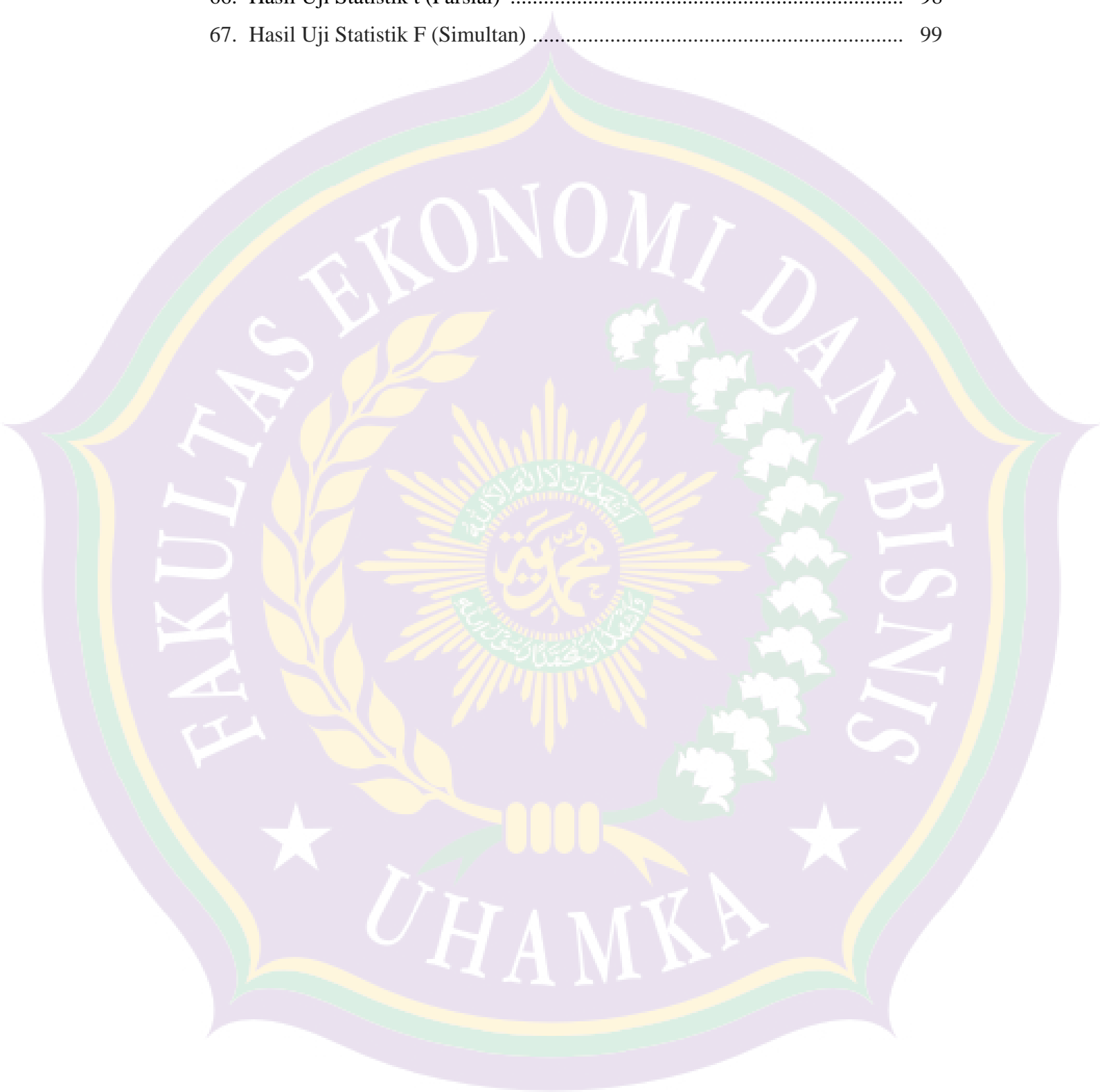
No.	Judul	Halaman
1.	Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	3
2.	Gambaran Penelitian Terdahulu .....	11
3.	Operasionalisasi Variabel .....	38
4.	Populasi PT Jalantol Lingkarluar Jakarta Jatiasih Bekasi .....	40
5.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	42
6.	Ranking Penilaian .....	45
7.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi .....	49
8.	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	50
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
12.	Uji Validitas Program Pelatihan .....	60
13.	Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	60
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	61
15.	Uji Reliabilitas Variabel Program Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	62
16.	Hasil Statistik Deskriptif .....	63
17.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan .....	64
18.	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan .....	64
19.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan .....	65
20.	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik sehingga mudah diingat .....	65

21. Instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan .....	66
22. Metode yang digunakan instruktur sesuai materi saat pelatihan .....	66
23. Pembelajaran yang dilakukan pergelombang/perbatch .....	67
24. Prinsip-prinsip pembelajaran yang diberikan perusahaan menambah wawasan kinerja karyawan .....	67
25. Dengan mengikuti pelatihan saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai target .....	68
26. Saya merasa lebih terampil dalam melakukan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan .....	68
27. Perusahaan selalu melakukan evaluasi pelatihan yang sudah diselenggarakan .....	69
28. Evaluasi perusahaan dilakukan setelah beberapa hari dilaksanakannya pelatihan .....	69
29. Skor dan Rata-Rata Instrumen Program Pelatihan .....	70
30. Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan .....	72
31. Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan .....	72
32. Suhu ruangan diatur sesuai kebutuhan karyawan .....	73
33. Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya .....	73
34. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan .....	74
35. Suara yang dihasilkan dari alat-alat kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan .....	74
36. Pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai .....	75
37. Cat dinding ruang kerja saya sudah pudar .....	75
38. Keamanan ditempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman .....	76
39. Satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman .....	76
40. Hubungan antar karyawan terjalin sangat baik .....	77
41. Keakraban antar karyawan tetap terjalin diluar jam kerja .....	77



42. Skor dan Rata-Rata Instrumen Lingkungan Kerja .....	78
43. Dalam melakukan pekerjaan mampu menyesuaikan diri terhadap situasi yang ada diperusahaan .....	79
44. Persepsi karyawan sangat dibutuhkan dalam menggambarkan lingkungan perusahaan yang baik .....	80
45. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	80
46. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan .....	81
47. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan .....	81
48. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan .....	82
49. Saya selalu fokus setiap mengerjakan tugas yang diberikan .....	82
50. Saya memaksimalkan mungkin mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar .....	83
51. Saya selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan .....	83
52. Saya selalu masuk kerja pada jam yang ditentukan perusahaan .....	84
53. Saya melakukan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya miliki .....	84
54. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar .....	85
55. Berdasarkan penilaian pimpinan saya bekerja dengan teliti .....	85
56. Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan .....	86
57. Skor dan Rata-Rata Instrumen Kinerja Karyawan .....	86
58. Hasil Regresi Linier Berganda .....	88
59. Hasil Uji Normalitas .....	89
60. Hasil Multikollinieritas .....	91
61. Hasil Uji Autokorelasi .....	93
62. Koefisien Korelasi Parsial .....	95
63. Koefisien Korelasi Parsial .....	95
64. Hasil Koefisien Korelasi Berganda .....	96
65. Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	97

66. Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	98
67. Hasil Uji Statistik F (Simultan) .....	99



## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	31
2.	Struktur Organisasi PT Jalantol Lingkarluar Jakarta .....	56
3.	Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual .....	90
4.	Grafik Scatterplot .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/38
2.	Jawaban Responden Variabel Program Pelatihan ( $X_1$ ) .....	6/38
3.	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	8/38
4.	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	10/38
5.	Uji Validitas Variabel Program Pelatihan ( $X_1$ ).....	11/38
6.	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	13/38
7.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	14/38
8.	Uji Reabilitas Program Pelatihan .....	16/38
9.	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	16/38
10.	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	17/38
11.	Hasil Statistik Deskriptif .....	17/38
12.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	17/38
13.	Uji Asumsi Klasik .....	18/38
14.	Uji Koefisien Korelasi Parsial .....	20/38
15.	Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	20/38
16.	Uji Koefisien Determinasi .....	21/38
17.	Uji Statistik T (Parsial) .....	21/38
18.	Uji Statistik F (Simultan) .....	21/38
19.	Tabel R .....	22/38
20.	Tabel T .....	25/38
21.	Tabel F .....	27/38
22.	Tabel Durbin-Watson.....	30/38
23.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	31/38
24.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	32/38
25.	Surat Tugas .....	33/38
26.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I .....	34/38
27.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II.....	35/38

28. Surat Observasi .....	36/38
29. Daftar Riwayat Hidup .....	37/38





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Leonardo Agusta, 2013). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih baik dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya (Ismenia Boe, 2014).

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja (Widodo, 2018). Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam kinerja (Nuridha Citraningtyas, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja (Nuridha Citraningtyas, 2017). Sebagaimana kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Handoko, 2012). Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja

karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional (Widodo, 2018).

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja (Diana Khairani Sofyan, 2013). Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja (Safitri, 2013).

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan (Uhing dkk, 2015). Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui salah satu cara yaitu dengan program pelatihan. Dalam program pelatihan mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Agusta, 2013).

PT Jalantol Lingkarluar Jakarta selaku anak dari perusahaan PT Jasa Marga (Persero) Tbk yang bergerak dibidang jasa Manajemen layanan transaksi, jasa manajemen layanan lalu lintas dan jasa manajemen pemeliharaan jalan tol yang terkemuka di Indonesia. Saat ini, PT Jalantol Lingkarluar Jakarta telah tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan operator jalan tol yang dipercaya oleh investor jalan tol selaku pemilik konsesi dari pemerintah untuk mengoperasikan beberapa ruas tol di Indonesia.

PT Jalantol Lingkarluar Jakarta pada hakikatnya sudah memiliki pencapaian kinerja yang cukup baik pada setiap bulan bahkan tahunnya. Akan tetapi ada beberapa kekurangan dalam pencapaian kinerja dalam kurun waktu 2 tahun belakang yang mengalami ketidakstabilan pencapaian kinerja.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477), yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. Menurunnya kinerja karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala bagian PT Jalantol Lingkarluar Jakarta diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan**  
**PT Jalantol Lingkarluar Jakarta**

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawab	Presentase
1	Ketidakteptan penyelesaian tugas	6	40%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	4	26.6%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	3	20%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	2	13.3%
Total		15	100%

(Sumber : Hasil Wawancara Penulis dengan Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan sebanyak 6 karyawan (40%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidakteptan penyelesaian tugas, sebanyak 4 karyawan (26.6%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam

kerja. Sementara itu, sebanyak 3 karyawan (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 2 karyawan (13.3%), mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Program pelatihan menjadi hal signifikan yang dilakukan perusahaan dan wajib diikuti karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih maksimal (Ninin Non Salmah, 2012). Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya karyawan akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin (Riani dkk, 2017). Pelatihan yang diadakan di setiap perusahaan pun berbeda-beda termasuk pelatihan yang diadakan di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. Namun ada pula permasalahan yang terjadi pada saat pelatihan berlangsung yaitu materi yang disampaikan kurang dipahami oleh peserta, waktu pelaksanaan pelatihan yang diadakan tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan dan jumlah peserta yang tidak memenuhi kuota.

Perusahaan perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja (Adriyan, 2018). Lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi tolok ukur kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karena itu perusahaan selalu berusaha memfasilitasi pengelolaan lingkungan kerja melalui penataan *workflow* yang nyaman untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja terutama dengan hubungan kerjasama yang kurang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi sehingga untuk melakukan pekerjaannya kurang maksimal dan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum maksimal.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya pelaksanaan program pelatihan dan lingkungan kerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA”**

## **1.2 Permasalahan**

### *1.2.1 Identifikasi Masalah*

Dalam mengidentifikasi masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kinerja Karyawan terhadap PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
2. Bagaimanakah Program Pelatihan terhadap PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
3. Bagaimanakah Lingkungan kerja terhadap PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
4. Apakah Program Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
6. Apakah Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi yaitu Program Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat (*dependent*), variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja ( $Y$ ).

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh Program Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.
3. Pengaruh Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jalantol Lingkarluar Jakarta.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian merupakan suatu kesempatan yang sangat berharga untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh penulis selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai pengaplikasian dari teori-teori yang selama ini dipelajari.

2. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, referensi kepustakaan akademik serta informasi yang lebih banyak lagi bagi akademik.

3. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan yang menjadi peneliti ini, semoga hasil peneliti dapat bermanfaat sebagai masukan dan pengambilan keputusan serta dapat mengetahui informasi yang diperoleh dari hasil pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.

4. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Dapat menjadi referensi dan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan khususnya dibidang kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Adriyan, M. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athar, R., & Shah, F. M. (2015). Impact of training on employee performance (banking sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management*, 17(11), 58-67.
- Agusta, L. (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Budi W. Soetjipto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia.
- Boe, I. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419-430.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, Asep Saepul. E. Bahrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. (Yogyakarta: Deepublisher).
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Kusniawati, A., & Herlina, R. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapuraning Rahayu Ciamis*. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 1(1), 49-69.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Noviantoro, Djatmiko. (2012). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT Perusahaan Pengeboran London Sumatera Indonesia Tbk*. Medan. Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 290.
- Salmah, N. N. A. (2012). *Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power*

- Sekayu. Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(3), 278-290.
- Setyosari, Punaji. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanar.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. IEJ, 2(1).
- Swarjana, I Ketut. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Timotius, Hendra, Achmad, Helmi, Djawahir, dan Atim, Djazuli. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Pengalaman Pelanggan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Giant Supermarket Sawojajar, Kota Malang)*, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2.
- Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104.