

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Melalui Motivasi Di Rumah Sakit Semen Gresik *(The Effect Of Training And Development , Work Environment To The Performance Of Nurse Inpatient Through Motivation In Semen Gresik Hospital)*

Dinda Ayu Rarasati, Markus Apriono, Ariwan Joko
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: dindaayu.rarasati@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap melalui motivasi di Rumah Sakit Semen Gresik. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik sebanyak 56 perawat, yang terdiri dari 56 perawat untuk penggunaan sampelnya yaitu dengan metode sensus dan semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel terikat dan variabel bebas. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik. Pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Rumah Sakit Semen Gresik. Pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of training and development, and work environment on the performance through motivation inpatient nurse at the Hospital of Semen Gresik. The research approach used in this study is the quantitative approach. The population in this study are all nurses in the hospital inpatient Semen Gresik as many as 56 nurses, for common uses of the sample is by census method and all members of the population used as research subjects. The method of analysis using path analysis (path analysis) were used to determine the direct and indirect effects of the dependent variable and independent variables. The test results and analysis conducted stating that the variables of training and development, as well as the working environment positive and significant effect on the performance of nurses in the hospital inpatient Semen Gresik. Training and development, as well as the working environment positive and significant effect on the motivation Hospital Semen Gresik. Training and development and work environment positive and significant impact on the performance through motivation inpatient nurse at the Hospital of Semen Gresik.

Keywords: Training and Development, Work Environment, Motivation, Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada pada saat ini. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *development practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan

keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. (Sutrisno, 2009:62)

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan harus sesuai kebutuhan dan tepat sasaran. Agar program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan dapat memberikan manfaat yang nyata terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Pelatihan dan pengembangan tidak cukup untuk dapat mendukung kinerja karyawan secara langsung, faktor yang lain yaitu lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap karyawan tergantung pada situasi dan kondisi yang ada di lingkungan tersebut. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung kegiatan operasional karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan efektif dan efisien.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi. Jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan maka secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak yang besar dalam kinerja karyawan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001)

Rumah Sakit Semen Gresik terdapat program Pelatihan *inhouse* dan *exhouse*. Jika *Inhouse* diadakan terjadwal oleh Rumah Sakit Semen Gresik namun jika *exhouse* yang mengadakan adalah pihak luar Rumah Sakit Semen Gresik seperti Dinas Kesehatan maupun instansi lain. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik pada perawat memiliki biaya yang berbeda tiap jenis pelatihannya. Permasalahannya terletak pada sasaran peserta yang mengikuti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, biaya yang dikeluarkan, serta manfaat yang diperoleh.

Kondisi lingkungan kerja pun memengaruhi karena jika pelatihan dan pengembangan sudah berjalan lancar namun kondisi fisik dan psikis yang ada di rumah sakit semen Gresik tidak mendukung, maka hasil yang akan diberikan tidak optimal. Oleh sebab itu perlu adanya motivasi yang diberikan pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan posisi dan jabatan yang mereka isi dengan itu karyawan dapat melakukan kinerja dengan baik dan nyaman.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut : (a)Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik. (b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik (c) Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja motivasi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik. (d) Apakah lingkungan kerja

berhubungan positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. (e) Apakah motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam artikel ini adalah sebagai berikut: (a) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. (b) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. (c) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. (d) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik. (e) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Semen Gresik

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (singarimbun dan effendi, 2003:256).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel- variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 56 perawat rawat inap untuk penggunaan sampelnya dengan metode sensus dan semua anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian

Data Penelitian

Berikut deskripsi statistik variabel Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Perawat.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Perawat.

Variabel	Rata-rata Presentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	STS	TS	CS	S	SS	
X1	0	0	0,8	43,6	47,6	100
X2	0	0,3	8,1	43,1	48,5	100
Z	0	0,2	10	43,5	45,3	100
Y	0	0,2	7,6	44,6	47,6	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat setuju pelatihan dan pengembangan yang baik dapat memberikan kinerja yang baik. Pelatihan dan pengembangan yang sesuai akan memberikan manfaat yang baik untuk perawat sehingga kinerja akan meningkat. Karyawan juga setuju bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan karyawan dengan cara memotivasi karyawan menjadikan karyawan merasa lebih dihargai oleh sebab itu kinerja karyawan akan meningkat karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja

- Mayoritas responden yang menjadi perawat rawat inap berjenis kelamin wanita, sedangkan minoritas responden yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah berjenis kelamin pria.
- Mayoritas responden yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah responden yang berumur diantara 31 – 40 tahun, sedangkan minoritas yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah responden yang berumur diantara 21 – 30 tahun, dan 41-50 tahun.
- Mayoritas responden yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah responden yang pendidikan terakhirnya adalah Diploma, sedangkan minoritas yang menjadi perawat rawat inap adalah responden yang berpendidikan terakhir Sarjana.
- Mayoritas respnden yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah responden yang lama bekerjanya lebih dari lima tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi perawat rawat inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah responden yang lama bekerjanya kurang dari lima tahun.

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja dan variabel intervening yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja. Nilai Koefisien Jalur

Tabel 5.5 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta (β)	p-value
1	X1	Y	0,64	0,000
2	X2	Y	0,25	0,001
3	X1	Z	0,48	0,002
4	X2	Z	0,26	0,001
5	Z	Y	0,52	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, karena ρ value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perawat;
- Pengaruh adalah lingkungan kerja terhadap kinerja positif dan signifikan, karena ρ value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat;
- Pengaruh pelatihan pengembangan terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, karena ρ value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi ;
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, karena ρ value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi;
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan ρ lebih kecil dari α ($0,00 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja;

Perhitungan koefisien jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

- Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
 - Pengaruh langsung variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja perawat adalah sebesar 63,9%;
 - Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 25,2%;
 - Pengaruh langsung variabel pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 48%;

- 4) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 25%;
 - 5) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,8%.
- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
1. Pengaruh secara tidak langsung variabel pelatihan dan pengembangan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan $(0,480) \times (0,518) = 0,248$ atau 25%
 2. Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $(0,255) \times (0,518) = 0,132$ atau 13%

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan perawat, serta lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi dan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik dan menunjukkan juga bahwa motivasi perawat berpengaruh signifikan kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja terhadap motivasi perawat dan kinerja perawat, dan ada pengaruh motivasi perawat terhadap kinerja perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik adalah diterima.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Perawat

Sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Simamora, 1997). Pelatihan dan Pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, Artinya semakin sering diadakan Pelatihan dan Pengembangan yang dilakukan pengelola Rumah sakit Semen Gresik maka kinerja perawat akan semakin meningkat juga. Pelatihan (*training*) bertujuan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Budi W. Soetjipto (2004:87) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan analisis path menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi adalah positif. Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, Artinya semakin

baik Lingkungan Kerja pada Rumah sakit Semen Gresik maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Motivasi

Pelatihan dan pengembangan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora (1997 : 340) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training. Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur pengaruh langsung yang ditimbulkan pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi yaitu pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap motivasi perawat pada Rumah Sakit Semen Gresik. Hasil pengujian menyatakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Artinya semakin besar motivasi yang didapatkan oleh karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Perawat

Asmirin Noor (2014) Lingkungan Kerja yang semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan Motivasi kerja, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja semakin jelek (menurun), maka akan menurunkan Motivasi kerja. Terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan yang dapat memberi motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Semen Gresik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Rangga Mahardika dalam jurnalnya mengungkapkan bahwa Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja perawat, Artinya semakin baik motivasi yang ada di Rumah sakit Semen Gresik maka Kinerja perawat akan semakin meningkat. Menurut Hasibuan (2007:92), motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan atusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan makadapat disimpulkan sebagai berikut: (a) pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan bahwa semakin sering diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. (b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik mampu meningkatkan kinerja perawat secara optimal. (c) pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Ini membuktikan bahwa semakin sering diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja perawat. (d) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja perawat yang baik dan nyaman mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. (e) Motivasi perawat terhadap kinerja perawat. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja perawat.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu kurangnya ketertarikan responden pada saat mengisi kuisioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan asal-asalan. Berdasarkan keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini maka saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti memberikan daftar pertanyaan kuisioner yang menarik dan disesuaikan dengan kondisi yang ada pada objek penelitian sehingga ketika responden mengisi kuisioner yang ada disesuaikan dengan keadaan yang ada di lapangan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Kepala Rumah Sakit Semen Gresik yang telah memberikan izin untuk penelitian ini dan perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Semen Gresik yang telah menyediakan waktu luangnya sebagai responden, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Alex. S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE
- Hasibuan, SP Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. BumiAksara.

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Kanagad, lanang, dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember*. Jurnal. Universitas Jember

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju

Singarimbun, dan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survey, Cetakan Kedua*. Jakarta :PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

Soetjipto, Budi W. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, editor. A. Usmara. Yogyakarta: Amara Books.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP