

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INDOMARET DI SUMBAWA BESAR NUSA TENGGARA BARAT**

Wa Ode Askila

Universitas Teknologi Sumbawa
waodeaskilia@gmail.com

Hanifa Sri Nuryani

Universitas Teknologi Sumbawa
hanifatohri@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the work environment, work training and work motivation on the performance of PT employees. Indomaret Sumbawa Besar branch, West Nusa Tenggara. The sampling technique used is the Census sampling technique, namely the number of samples is known. The research sample consisted of 86 employees spread across all Indomaret branches in Sumbawa Besar, West Nusa Tenggara. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. The results of this research show that the Work Environment has a significantly positive effect on Employee Performance, Job Training has a significantly positive effect on Employee Performance, and Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Job Training, Work Motivation, PT. Indomaret Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomaret cabang Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling Sensus yaitu jumlah sampel telah diketahui. Sampel penelitian berjumlah 86 karyawan yang tersebar di seluruh cabang Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, PT. Indomaret Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat*

PENDAHULUAN

Industri pengecer kebutuhan pokok sehari-hari merupakan industri yang paling banyak diminati dari kalangan pengusaha, dan merupakan sebuah industri yang paling prospektif di berbagai dunia tidak terkecuali di Indonesia. Industri ini merupakan industri yang tidak akan hilang di makan waktu, itu disebabkan karena perilaku manusia yang menginginkan suatu barang tanpa harus melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan kebutuhan pokok sehari-hari karena tingginya tingkat kebutuhan makanan saji, industri ini merupakan yang paling menjanjikan bagi kalangan pengusaha sehingga semakin banyak bermunculan industri dalam bidang retail. Dengan meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ketahun menyebabkan tingkat kebutuhan pokok sehari-hari juga semakin meningkat pula. Peningkatan kebutuhan pokok tersebut mendatangkan peluang-peluang bisnis diindustri makanan, minuman dan kebutuhan harian. Industri ini banyak diminati dikarenakan tingkat pengembalian modal yang relatif lebih cepat, hal ini terlihat dari semakin banyaknya bermunculan industri serupa baik dengan skala kecil maupun skala besar. Selain itu, jika dilihat dari segi efisien dan biaya industri ini banyak menghemat biaya investasi (Purwati, 2018). Dalam menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan diharuskan untuk dapat mengefektif dan mengefisienkan sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan. Daya saing di bidang pengecer kebutuhan pokok yang cukup ketat dan tinggi perlu didukung kinerja yang optimal dari para karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, target penjualan yang tidak tercapai, kesalahan dalam proses transaksi, kebutuhan pelatihan karyawan yang hanya diberikan sekali saja sehingga dengan kata lain bahwa terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan sarana yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki

performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Ronald, 2019). Pada industri makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari lingkungan kerja adalah salah satu hal yang utama, baik untuk menjaga kualitas makanan ataupun minuman maupun hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang sangat sehat akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dari segi makanan juga di perlukan lingkungan kerja yang sangat sehat, baik dalam hal kebersihan lingkungan. Lingkungan kerja di PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat terindikasi kurang nyaman. Adanya keluhan terjadi pada divisi *frontliner*, gudang, keuangan dan penjualan, konflik dengan rekan kerja, ruangan gudang yang sempit dan gelap untuk gudang, sistem manajemen yang menyulitkan dalam permintaan cuti, sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja serta antara karyawan senior dengan karyawan baru dimana karyawan yang lebih mempunyai masa kerja yang lama tidak ingin memberikan penjelasan atau bantuan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan baru sehingga terkadang memicu timbulnya konflik. Pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk perubahan tingkah laku karyawan dalam perusahaan dalam meningkatkan capaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Widodo, 2018) pelatihan merupakan suatu aktivitas perorangan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal keahlian, pengetahuan secara sistematis sehingga memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang profesional sesuai dengan bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang sesuai dengan standar pekerjaan. Dengan adanya tuntutan kualitas dari pelanggan, maka perlu adanya pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan permintaan dan kebutuhan yang di perlukan oleh pasar dari industri makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari. Pelatihan kerja karyawan PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal

ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan, sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Motivasi tumbuh berdasarkan sikap karyawan untuk menghadapi kondisi kerja dalam perusahaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong diri karyawan yang lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Dorongan atau motivasi pada karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Motivasi kerja karyawan PT. Indomaret di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan, sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi dapat membantu perusahaan atau instansi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan adalah jumlah total hasil kerja yang dicapai oleh suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya milik perusahaan ini digunakan atau dilakukan oleh karyawan dalam peran tersebut aktif sebagai pemangku kepentingan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut (Kasmir, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat membantu individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan yang penting antara lain: uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja yang saling menghormati (Agustin, 2021). Aspek area kerja dapat berbentuk keadaan raga kantor yang meliputi penerangan, temperatur hawa, dll yang sanggup tingkatkan atmosfer kondusif serta semangat kerja dan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Area kerja meliputi penjelasan jabatan yang jelas, otoritas yang mencukupi, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi, ikatan kerja yang harmonis, hawa kerja yang dinamis, kesempatan karir, serta sarana kerja yang mencukupi.

Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik dimana dinyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting di lakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisien kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja karena diberikannya sebuah pengetahuan melalui pelatihan tersebut demi mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan pelatihan karyawan”. Menurut Meldona (2009) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor –faktor yang berperan , yaitu :1). Biaya yang murah; 2). Sesuai dengan kebutuhan materi; 3). Prinsip-prinsip pembelajaran; 4). Ketepatan dan kesesuaian fasilitas; 5). Kesesuaian dengan kemampuan peserta pelatihan,dan 6). Kemampuan instrument pelatihan. Menurut Mangkunegara (2009) tujuan pelatihan pada biasanya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan: 1) Tingkatkan karakter serta semangat dedikasi kepada organisasi sertaperusahaan; 2) Tingkatkan ilmu pengetahuan, keahlian dan keterampilan baik dalam melakukan tugasnya ataupun kepemimpinan; 3) Melatih serta meningkatkan mekanisme kerja

Motivasi Kerja

Menurut Winardi, (2019) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong menjadi alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan secara sadar. Motivasi merupakan tugas seorang manajer untuk mempengaruhi orang lain dalam perusahaan (karyawan). Dari pengertian motivasi di atas mencakup tiga hal yaitu usaha, tujuan perusahaan, dan kebutuhan. Faktor upaya adalah ukuran intensitas. Orang yang termotivasi mencoba mengulangi tindakan sebelumnya. Namun, upaya yang besar seperti itu tidak akan menghasilkan kinerja atau keuntungan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila upaya diarahkan pada bidang-bidang yang bermanfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas dan intensitas upaya perlu dipertimbangkan. Upaya yang selaras dalam perusahaan dan selaras dengan tujuan perusahaan adalah hal yang patut diperjuangkan. Dikalangan para teoritikus dan praktisi manajemen di atas diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu hal yang menjadi masalah mudah, baik memahaminya ataupun menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena menyakini bahwa dengan keberhasilan serta mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi pimpinan, pimpinan berusaha memahami perilaku semua karyawan agar dapat mempengaruhi mereka sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa menjalankan tugas sesuai dengan pengarahan yang diberikan, dan karyawan dapat saling bekerjasama sehingga mampu mencapai hasil maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian eksperimen dengan bentuk data kuantitatif. Penelitian eksperimen merupakan

penelitian yang sistematis, logis, dan teliti didalam melakukan kontrol terhadap kondisi. Dalam melakukan eksperimen, peneliti memanipulasikan atau stimulan, kondisi-kondisi eksperimental, kemudian mengobservasi pengaruh yang diakibatkan oleh adanya perlakuan (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner dibagi kepada karyawan pada perusahaan, wawancara dilakukan kepada karyawan, dan studi dokumentasi berupa data perusahaan, buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer berasal dari wawancara dan kuesioner; serta sumber data sekunder yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,593	1,288		,461	,546
	Lingkungan kerja	,237	,061	,271	3,858	,000
	Pelatihan kerja	,265	,045	,335	5,946	,000
	Motivasi kerja	,236	,039	,406	6,036	,000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,593 + 0,237 (X1) + 0,265 (X2) + 0,236 (X3) + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat memberikan pengertian sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.593 menunjukkan bahwa ketika variabel independen yaitu variabel harga, promosi dan citra merek diasumsikan

tetap/konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1.593.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,237 ini menunjukkan bahwa harga (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan variabel harga (X1) satu-satuan maka variabel kinerja karyawan(Y) akan naik sebesar 0,237 dengan asumsi variabel independen lainnya diasumsikan tetap atau tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,265, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan variabel pelatihan kerja (X2) satu-satuan maka variabel kinerja karya akan naik sebesar 0,265 dengan asumsi variabel independen lainnya diasumsikan tetap atau tidak berubah.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,236, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan variabel motivasi kerja (X3) satu-satuan maka variabel kinerja karyawan
- 5) akan naik sebesar 0,236 dengan asumsi variabel independen lainnya diasumsikan tetap atau tidak berubah

Uji Statistik t

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	t-hitung	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	3,858	0,000
Pelatihan Kerja (X2)	5,946	0,000
Motivasi Kerja (X3)	6,036	0,000

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3.858, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3.858 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

- 1) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 5.946, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5.946 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 6.036, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6.036 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Determinasi koefisien

Koefisien determinan (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Menurut Ghozali (2019). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu dan R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, dimana semakin mendekati nilai 1, semakin baik pula variabel independen dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

Tabel 3 Uji Konferensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,973 ^a	,946	,944	1.81668

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) dalam penelitian ini sebesar 94,6%. Hal ini berarti menunjukkan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 94,6% sisanya 5,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomaret cabang Sumbawa Nusa Tenggara Barat dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3.858, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3.858 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 5.946, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5.946 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 6.036, dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6.036 > 2,370$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Saran bagi perusahaan berdasarkan penelitian ini adalah dengan cara memperbaiki pelatihan kerja dengan penyesuaian metode dan materi terhadap peserta pelatihan, meningkatkan motivasi dengan cara lebih sering memberikan reward, memperbaiki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini meskipun sudah diupayakan secara optimal, namun masih banyak terdapat keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini meliputi

jumlah variabel yang dilibatkan masih sangat terbatas, yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti : budaya kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya. Jadi harapannya kepada peneliti selanjutnya bisa melengkapi variabel-variabel yang disebutkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN Malang Press. Malang.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Purwati, D. (2018). Pengaruh Pinjaman Bergulir Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Keci Dan Menengah Pemanfaatan program DAPM Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ronald. (2019). Analisis Persepsi Dan Keinginan Konsumen Untuk Pengembangan Inovasi Produk Pada Usaha Minuman Dum.Boo. Unika Soegijapranata. Diakses dari <http://repository.unika.ac.id/21468/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Widodo. (2018). *Manajemen pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi, W. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Negeri Surabaya) (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).