

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang

Silvia Harnum Mukaromah

Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021
Revision: 27 Agustus 2021
Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan; Program Pelatihan; Kinerja Karyawan

*Korespondensi

silvyaharnum@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Surya Kencana Food Jombang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV Surya Kencana Food. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh dan memperoleh 57 responden sebagai sampel. Teknis analisis data diawali dengan uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (2) Program Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Gaya kepemimpinan dan program pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

How to Cite

Mukaromah, S. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 69–75. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.468>

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan berdasarkan standar yang telah di tentukan. Kinerja dapat di capai baik perorangan maupun secara tim, bisa juga dilihat dari kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan global dan perubahan yang terjadi (Ariyati dan Mahendra, 2019).

Pemimpin memegang peran yang sangat penting Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sudarmo dan Lukita (2016) menyebutkan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti halnya mesin, modal, atau gedung, karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Karyawan perlu dilatih dan dikembangkan agar dapat memahami tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya pun bagus.

Program pelatihan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan juga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaannya. Program-program pelatihan dapat membantu dan meningkatkan performa kerja karyawan dalam pekerjaan yang dibebankan kepada mereka karena bertambahnya kemampuan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang sehingga menciptakan keuntungan, baik keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi

perusahaan. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan (Ferdiansyah, 2018).

Ria, dkk (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku dan strategi mempengaruhi bawahan, dan menjadi ciri khas seorang pemimpin untuk menangani karyawan dengan sifat, watak, karakter dan tujuan yang berbeda-beda. Ada enam indikator yaitu bersifat adil, memberi saran, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi dan bersikap menghargai.

Menurut Kristiana (2018) pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ada empat indikator yang digunakan yaitu instruktur, peserta, materi dan tujuan.

Kinerja menurut Mulyani (2019) adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur. Terdapat enam indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya permasalahan yang terkait pencapaian kinerja yang kurang dikarenakan kurang disiplinnya beberapa karyawan khususnya pada bagian operator mesin, disini terlihat peran pemimpin yang kurang tegas dalam menyikapi beberapa pelanggaran. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya program pelatihan yang diselenggarakan membuat banyak terjadi kecelakaan kerja akibat human error. Perusahaan tidak memberikan bekal pelatihan yang cukup dan ketegasan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang profesional dalam bekerja.

Peran pemimpin pada CV. Surya Kencana Food dinilai masih kurang. Ketika ada halangan-halangan dalam menyelesaikan tugasnya, pemimpin cenderung terlalu menekan karyawannya apabila ada kesalahan atau tidak tercapainya target yang telah ditetapkan juga merupakan salah satu penyebabnya. Namun, pada poin ini karyawan sendiri mengakui adanya tekanan dari atasan yang lebih tinggi kepada pemimpin. Pemimpin juga sering melimpahkan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya kepada karyawan, sehingga karyawan harus membagi waktunya untuk mengerjakan tugasnya sendiri dan tugas pemimpinnya. Kerusakan mesin yang cukup sering terjadi membutuhkan perbaikan mendadak dari operator mesin, sedangkan tidak semua operator ini mampu memperbaiki dengan baik sehingga perusahaan tidak memproduksi untuk beberapa shift dan target produksi tidak tercapai. Karyawan mendapat pelatihan secara on the job dengan karyawan senior atau manajer maupun supervisor menjadi sosok instruktur yang menjadikan karyawan hanya terpaksa pada pekerjaan yang menjadi rutinitas di perusahaan, jadi ketika ada kendala yang tiba-tiba muncul karyawan akan bingung dalam menyelesaikannya sendiri. Pelatihan dilakukan dengan memberitahu job desk pada awal karyawan diterima dilanjutkan dengan pendampingan pada saat bekerja.

Terkait pentingnya hal di atas mengenai gaya kepemimpinan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada CV. Surya Kencana Food Jombang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model penelitian hubungan kausal. Penelitian kuantitatif mengutamakan angka dan mengemukakan suatu penelitian menggunakan analisis statistik. Objek penelitian berlokasi di CV. Surya Kencana Food Jombang, yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto, No. 189, Jombang.

Pengumpulan data menggunakan yaitu melakukan obeservasi, wawancara, menyebarkan kuesioner dan dokumentasi kepada karyawan. Adapun sampel penelitian berjumlah 57 responden dari populasi yaitu seluruh karyawan tetap CV. Surya Kencana Food Jombang berdasarkan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas didapat hasil gaya kepemimpinan, program pelatihan, dan kinerja karyawan menunjukkan data memenuhi syarat validitas karena r hitung $>$ r tabel. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dianggap layak karena item pertanyaan mudah untuk dijawab. Dan hasil uji reliabilitas sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu / masing-masing memberikan nilai koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2016:48). Oleh karena itu bahwa gaya kepemimpinan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik Probability Plot yang hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari gambar hasil olah data SPSS bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu, juga dapat diketahui dari hasil analisis Kolmogorov Smirnov didapat hasil Asymp.sig lebih besar daripada 0,05 yang artinya data sudah memenuhi syarat normalitas.

Hasil uji multikolinearitas dinilai berdasarkan besaran koefisien korelasi. Hasil perhitungan dilihat dari VIF yang menunjukkan hasil lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (tolerance $>$ 0,10). Maka, tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi antar variabel bebas (sistem rekrutmen dan lingkungan kerja).

Uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat dilakukan dengan melihat probabilitas signifikansi variabel independen, karena nilai signifikansinya $>$ 0.05 maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Berikut adalah persamaan yang digunakan untuk mengetahui hasil regresi :

$$5.839 + 0.126 (X1) + 0.727 (X2)$$

Jika gaya kepemimpinan dan program pelatihan diasumsikan tetap sebesar 5.839, maka kinerja karyawan akan tetap 5.839. Nilai koefisien Jika gaya kepemimpinan bernilai 0.126. Jika ada kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.126. Nilai koefisien program pelatihan sebesar 0.727. Jika ada kenaikan 1 skor program pelatihan akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.727.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi (R²) dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,441 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 44,1% sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.839	3.665		1.593	.117
Gaya_Kepemimpinan	.126	.080	.158	1.574	.121
Program_Pelatihan	.727	.112	.648	6.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan program pelatihan terhadap variabel terikat kinerja karyawan yaitu dilakukan uji t (parsial). Pengujian secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Gaya kepemimpinan diperoleh t hitung = 1.574 dengan signifikansi 0,121 $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Program pelatihan diperoleh t hitung = 6.470 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan variabel Program Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.905	2	117.953	23.079	.000 ^b
	Residual	275.989	54	5.111		
	Total	511.895	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Program_Pelatihan, Gaya_Kepemimpinan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS nilai sebesar 23,079 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung = 1.574 dengan signifikansi 0,121 $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa peningkatan nilai gaya kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Siagian dan Khair

(2018) melalui penelitiannya juga memaparkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini tidaklah signifikan.

Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel program pelatihan diperoleh t hitung = 6.470 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan variabel Program Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Skor rata-rata indikator tertinggi, terdapat pada indikator peserta, “Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan”. Hal ini menunjukkan adanya sikap tertarik dan partisipatif peserta terhadap pelatihan yang diadakan CV. Surya Kencana Food Jombang. Sedangkan skor indikator terendah, terdapat pada indikator instruktur “Instruktur tidak menguasai materi pelatihan sehingga kurang mampu menjelaskan materi dengan baik.” Artinya instruktur yang ditunjuk untuk pelatihan ini kurang sesuai dan kurang profesional dalam menjelaskan materi pelatihan kepada peserta. Dan pada indikator materi, “Materi yang diberikan kurang lengkap dan kurang dapat dengan mudah dipahami”. Hal ini menunjukkan materi yang diajarkan kepada peserta diklat sudah sesuai dengan kebutuhan peserta diklat sehingga dapat membantu para peserta dalam menyelesaikan tugasnya selama di perusahaan. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Sri Mulyani (2019) yang menyatakan variabel program pelatihan mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output uji simultan menggunakan nilai F hitung sebesar 23,079 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang ada di CV. Surya Kencana Food Jombang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disisi lain program pelatihan juga menjadi pion penting dalam terlaksananya proses pencapaian tujuan perusahaan, dimana program pelatihan membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan program pelatihan saling memiliki keterkaitan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian variabel gaya kepemimpinan dan program pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food Jombang. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhammad Ferdiansyah (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan program pelatihan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Surya Kencana Food Jombang. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Variabel program pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika program pelatihan diterapkan pada karyawan CV. Surya Kencana Food Jombang dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan program pelatihan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Food Jombang. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan dan program pelatihan yang diterapkan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian saran bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik dari segi kemampuan dalam menggerakkan atau mengarahkan (bertindak sebagai pembangkit semangat) terhadap karyawannya dan lebih memiliki pendirian yang kokoh (kejelasan) dalam memberikan instruksi kerja dan tugas kepada bawahan. Selain itu disarankan perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi para pemimpin-pemimpin nya agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan kepada bawahannya sehingga kinerja kerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y. & Mahendra, R. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam". *Journal of Global Business and Management Review*. Vol. 1, No. 2.
- Deniati, K. & Yanti, P. 2019. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi". *Manuju: Malahayati Nursing Journal*. Vol. 1, No. 1.
- Ferdiansyah, M. 2018. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura II (Persero)". *E-Jurnal Manajemen UNJ*.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Edisi ke Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasino & Indrayanti, N.F. 2020. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo". *Jurnal ECOBISMA*. Vol. 7, No. 1.
- Kristiana, Y. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun". *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Listiawati dkk. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Di Unit PT. Bank BTPN Syari'ah, Tbk Cabang Serang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Serang*. Vol.22, No. 03.
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Resdokarya.
- Mulyadi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Cetakan ke dua. Bogor. IN MEDIA.
- Mulyani, S. 2019. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ENIGMA". *Jurnal Semarak*. Vol. 2, No.1.
- Rahmi, N. 2019. "Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Makassar". *Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya*. Vol. 2, No. 1: Hal 37-47.
- Raja, E.M. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (PERSERO) Area Surabaya Utara". *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 4, No. 3.
- Ria dkk. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta)". *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 9, No. 2.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian & Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1. No.1
- Sudarmo & Lukita, H.S. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan”. *Jurnal Sains Terapan*. Vol. 2, No. 1
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sulistiyowati, S. 2018. “Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.3, no. 2: Hal 100-113.
- Syalman, P. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path Goal, Komunikasi Internal Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Fotocopy di Wilayah Yogyakarta)”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Turay, dkk. 2019. “The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority”. *IJMMU*. Vol. 6, no. 2 Hal 760-769.
- Walningsuci dkk. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)”. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Willson, C. & Hikmah. 2020. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima”. *Jurnal EMBA*. Vol.8, No.3: Hal. 75 – 83.