

Peningkatan Kinerja Pengrajin *Patchwork* di Jawa Timur Melalui Pelatihan Intensif dan Kondusifitas Lingkungan Kerja

Peggy Lia Ayu Sukma¹, Widiya Dewi Anjaningrum²

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Asia
Malang

*Corresponding Author, peggysukma1711@gmail.com

Abstract: The research was conducted with the aim of knowing whether or not the influence of incentive training and a conducive work environment on the performance of patchwork craftsmen in East Java was strong. Two hundred craftsmen have been selected as respondents through accidental sampling technique. Quantitative data collected through online and offline questionnaires were analyzed using PLS-analysis. The results beared out that both the intensive training attended by the craftsmen to improve skills in producing patchwork and knowledge of business management as well as the conduciveness of the work environment had a significant influence on performance. The limitation of this research is that it has not differentiated performance based on the demographics of the craftsmen and has not analyzed the types of training that have the most impact on performance. However, the results of this study contribute to the science of HRM which focuses on creative endeavors such as patchwork that there is a strong relationship between training and the work environment with the performance of craftsmen. Also contributing to patchwork craftsmen so that they continue to take part in trainings that can develop skills and knowledge as well as maintain a conducive work environment.

Keywords : *Patchwork, Creative Economy, Training, Work Environment, Performance*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

PENDAHULUAN

Kinerja sektor ekonomi kreatif (Ekraf) telah menurun selama terjadinya pandemi Covid-19, walau nilai PDB sektor Ekraf ini masih mencapai angka Rp.1.153,4 triliun serta memberi kontribusi terhadap total Produk Domestik Bruto nasional sebesar 7,26 persen (Mediana, 2021). Mobilitas masyarakat yang turut dibatasi selama pandemi, mengakibatkan 81 persen pelaku usaha memberikan laporan bahwa penjualan produknya menurun, 26 persen bahkan mengaku penurunannya mencapai lebih dari 50 persen (Sulaeman, 2021). Kondisi ini tentunya sangat mengkhawatirkan, terlebih Ekraf termasuk sektor strategis yang memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, kondisi ekonomi kreatif di masa

1 | *Peningkatan Kinerja Pengrajin Patchwork di Jawa Timur Melalui Pelatihan Intensif dan Kondusifitas Lingkungan Kerja*

pascapandemi Covid-19 sangat penting untuk dibangkitkan kembali, sebagai jalan dalam menggapai keberhasilan ekonomi (Anjaningrum & Sidi, 2018). Mengingat Ekraf juga sangat berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat karena telah memberikan banyak peluang lapangan pekerjaan baru. *Patchwork* disebut juga dengan kerajinan merangkai kain perca, yaitu suatu teknik menggabungkan potongan kain kecil-kecil dengan cara dijahit sehingga menghasilkan pola tertentu yang cantik. *Patchwork* disempurnakan dengan proses *quilting* yaitu lembaran kain yang tersusun berlapis 3 (lapisan pertama, kedua, dan ketiga) dijahit kembali menjadi lebih tebal (Kurniaini, 2017). Di Jawa Timur, khususnya di Malang raya, peluang usaha kerajinan kain perca masih terbuka untuk dikembangkan dan telah mendapatkan dukungan dari pemerintah melalui Program Fasilitasi Pembentukan Ekosistem Pusat Kreatif *Patchwork & Quilting* Malang Raya yang diselenggarakan oleh Badan Ekonomi Kreatif (Permana, 2016).

Sumber Daya Manusia sangat perlu ditingkatkan kualitasnya untuk mengoptimalkan kinerja pada era global (Wijaya & Susanty, 2017), sehingga produktivitas dan keuntungan perusahaan akan bertambah apabila kinerja karyawannya tinggi (Lestary & Harmon, 2018), serta produk yang dihasilkan dapat bersaing dan menembus pasar global (Anjaningrum & Sidi, 2018). Kinerja adalah pencapaian suatu hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab (Susan, 2019). Hubungan antara pencapaian kerja seseorang di setiap perusahaan atau juga organisasi dengan kinerja (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Perubahan sistem penjualan pada industri kreatif global dari yang awalnya secara luar jaringan (luring) menjadi ke dalam jaringan (daring) memaksa pengrajin mengembangkan keterampilan dan kompetisi yang dimiliki.

Pelatihan perlu dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018) dengan harapan dapat mempengaruhi tingkat kinerja (Hartono & Luturlean, 2020). Pelatihan adalah cara yang dilakukan dengan tujuan agar dapat meningkatkan keterampilan dan rasa tanggung jawab karyawan sesuai dengan standar melalui pengetahuan dan peningkatan keahlian, juga sikap karyawan (Elfrianto, 2016). Adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja juga telah dibuktikan (Pratama & Wismar'ain, 2018) dengan kata lain terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja (Sulistiani & Nuryana, 2019) (Berliana, dkk., 2020) (Kosdianti & Sunardi, 2021) dan signifikan (Naidah & Yanti, 2017) (Anggereni, 2018). Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Anggita & Tjahyanti, 2017) yang justru mengungkapkan tidak adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dengan kinerja. Dapat dikatakan bahwa, semakin sering pelatihan dilakukan justru dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini terjadi pada objek penelitian yang berupa Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III.

Kinerja tidak semata-mata dipengaruhi dengan pelatihan, tetapi terdapat faktor lainnya yang juga menentukan yaitu lingkungan kerja (Berliana et al., 2020) (Lestary & Harmon, 2018). Lingkungan kerja adalah semua keadaan eksternal juga pengaruh yang mempengaruhi keadaan dan bagaimana berkembangnya perusahaan (Jopanda, 2019). Dalam suatu perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja juga harus diperhatikan (Tangkawarouw, dkk., 2019). Semangat kerja dapat tercipta dari lingkungan yang baik dan menyenangkan (Elizar & Tanjung, 2018), namun kinerja akan kurang bagus jika lingkungan kerjanya tidak memberikan kenyamanan (Sriharmiati, dkk., 2018). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (Wijaya & Susanty, 2017) juga signifikan dengan kinerja (Hendra & Hikmah, 2020). Kerjasama yang baik

turut mendukung pengrajin agar semakin berkembang dan dapat menghadapi persaingan global di era digital yang sangat kompetitif.

Pelatihan yang dilakukan oleh pengrajin *patchwork* di Jawa Timur meliputi pelatihan tatap muka secara berkelompok yang tetap mematuhi protokol kesehatan, dan juga pelatihan melalui webinar. Pelatihan yang dilakukan bukan hanya pelatihan mengenai pembuatan produk saja akan tetapi juga bagaimana cara pemasaran agar dapat meningkatkan penjualan. Beberapa pelatihan yang sudah dilakukan yaitu pelatihan menjahit dan menyulam, pelatihan membuat berbagai kerajinan dari kain perca, pelatihan bagaimana cara mengeksplorasi inovasi model bisnis dan menciptakan ide ide baru. Meskipun sudah sering mengikuti pelatihan pembuatan kerajinan, namun beberapa pengrajin mengaku bahwa masih mereka masih mengalami kesulitan untuk menyelesaikan produk. Tidak semua pengrajin memiliki peralatan yang lengkap, oleh karena itu mereka menyelesaikan produk secara bersama sama berkumpul dalam satu tempat. Sesama pengrajin saling membantu anggota yang lainnya.

Berdasarkan fakta yang telah diungkap tersebut, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh pelatihan intensif dan kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pengrajin *patchwork* di Jawa Timur. Penelitian ini *urgent* dilakukan melihat kompetisi antar produk kreatif di era digital semakin ketat, sehingga faktor-faktor apa saja yang menjadikan kinerja pengrajin semakin tinggi penting untuk diketahui dan ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk golongan penelitian kuantitatif dengan data persepsi responden terhadap pelatihan yang pernah diikuti, lingkungan kerja dan kinerja yang dihasilkan dikuantitatifkan melalui skala likert 5 point. Data tersebut dikoleksi melalui kuisioner *offline* maupun *online* yang diberikan kepada sebanyak 200 pengrajin *patchwork* di Jawa Timur melalui teknik *accidental sampling*. Teknik *clustering sampling* digunakan untuk pemilihan sampel area, dan yang menjadi *cluster* dari penelitian ini adalah Kab. Malang, Kota Malang, Kota Batu, Kota Pasuruan, Kab. Pasuruan, Kota Probolinggo, Kab. Lumajang, Kab. Blitar, Kota Surabaya, dan Kab. Sidoarjo. Kemudian data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis *PLS (Partial Least Square)* dengan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.3.3.

Variabel Kinerja Pengrajin (Y) diukur melalui beberapa indikator yaitu Kesetiaan (Y1), Prestasi Kerja (Y2), Tanggung Jawab (Y3), Ketaatan (Y4), Prakarsa (Y5), Kejujuran (Y6), Kerjasama (Y7), dan Kepemimpinan (Y8) (Sulistiani & Nuryana, 2019). Variabel Pelatihan Intensif (X1) diukur dengan indikator : Instruktur (X11), Peserta (X12), Materi (X13), Metode (X14) dan Tujuan (X15) (Anggita & Tjahyanti, 2017). Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja (X2) diukur dengan indikator : suhu tempat karyawan bekerja (X21), peralatan yang digunakan untuk bekerja (X22), kesesakan ruang kerja (X23) dan kepadatan ruang kerja (X24), kebisingan ruang kerja (X25), luas ruang kerja yang digunakan (X26), serta hubungan kerja antar pengrajin (X27) (Wijaya & Susanty, 2017).

Analisis PLS terdiri dari 2 bagian, yaitu uji outer model dan inner model. Melalui *outer model measurement* dapat diketahui validitas serta reliabilitas instrument penelitian. Dalam peneltian ini, uji validitas akan dilakukan melalui peninjauan nilai *loading-factor* setiap konstruk manifest. Menurut (Garson, 2016), suatu konstruk manifest dikatakan valid apabila

nilai *loading-factor* yang dihasilkan lebih Selain itu, validitas juga akan diukur melalui AVE-value. Nilai AVE dibutuhkan > 0,5 setiap konstruk laten. Sementara itu reliabilitas indtrumen ditinjau melalui nilai Cr. Alpha yang harus > 0,6 dan Composite Reliability yang harus > 0,8.

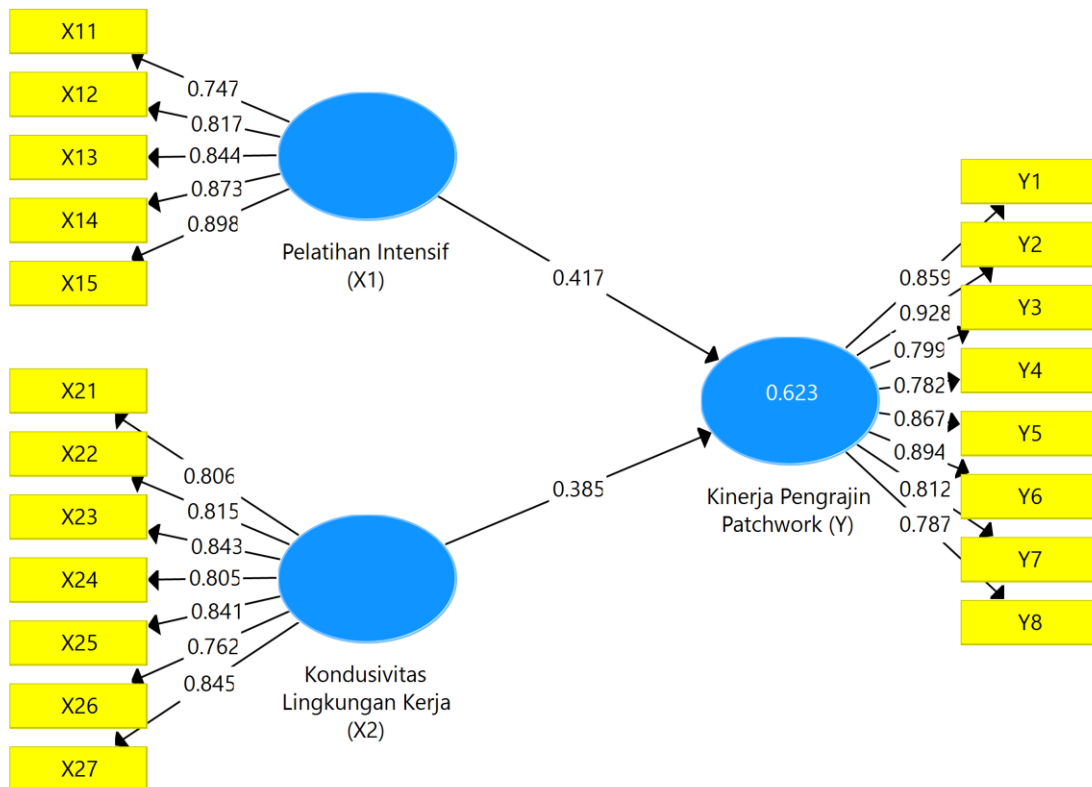
Sementara itu, ada beberapa *inner model measurement* yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *R-Square* (R^2), *Effect Size* (f^2), dan *GoF*. *R-Square* adalah koefisien determinasi, di mana menurut Chin dalam (Hair et al., 2017), diinterpretasikan konstruk laten eksogen memiliki pengaruh kuat jika nilai *R-square* minimal 0.67. Sementara itu, berdasarkan nilai *effect size* (f^2) dapat dibedakan berdasarkan 3 kategori menurut (Hair et al., 2014), yaitu: 0,02 diklasifikasikan berpengaruh lemah 0,15 diklasifikasikan berpengaruh cukup, dan 0,35 diklasifikasikan berpengaruh kuat. Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui peninjauan nilai t-statistics atau p-value untuk mengetahui signfikan tidaknya pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Outer Model Measurement

Nilai *loading factor* penelitian nampak pada Gambar 1. Model Struktural, tepatnya nilai pada garis hubung antara konstruk manifest dengan konstruk laten. Berdasarkan Gambar 1. Model Struktural diketahui bahwa nilai *loading factor* semua konstruk manifest yang merefleksikan konstruk laten pelatihan, lingkungan kerja, maupun kinerja pengrajin memiliki nilai *loading factor* > 0.7, yang dapat membuktikan kevalidan dari instrumen yang digunakan.



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Data Output SmartPLS 3.3.3 Diolah (2021)

Tabel 1. AVE-value

	Nilai AVERAGE Variance Extracted (AVE-value)
Pelatihan Intensif (X1)	0,701
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X2)	0,668
Kinerja Pengrajin (Y)	0,709

Sumber: Data Output SmartPLS 3.3.3 Diolah (2021)

Tabel 2. Nilai Cr. Alpha dan Composite Reliability

	Cr. Alpha	Composite Reliability
Pelatihan (X1)	0,893	0,921
Lingkungan Kerja (X2)	0,917	0,934
Kinerja Pengrajin (Y)	0,941	0,951

Sumber: Data Output SmartPLS 3.3.3 Diolah 2021

Data pada Tabel 1. merefleksikan bahwa instrumen penelitian valid karena AVE-value > 0,5. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cr. alpha* > 0,6 dan nilai composite reliability > 0,8. Dengan data pada Tabel 2., diketahui bahwa nilai *cr. alpha* seluruh konstruk laten lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* seluruh konstruk laten lebih besar dari 0,8. Ini membuktikan bahwa instrument penelitian Reliabel.

Inner Model Measurement

Dalam Gambar 1. Model Struktural, diketahui R-square sebesar 0,623. Ini menunjukkan bahwa sekitar 62,3% kinerja pengrajin dijelaskan oleh pelatihan dan lingkungan kerja, kemudian untuk sisa sebesar. Dengan kata lain, karena *R-square* > 0,67 sehingga pelatihan intensif dan lingkungan kerja berpengaruh kuat dengan kinerja pengrajin.

Adapun hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai f^2 variabel pelatihan (X1) sebesar 0,056 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,048. Ini menunjukkan adanya pengaruh yang lebih kuat antara pelatihan dengan kinerja pengrajin dibandingkan lingkungan kerja.

Khusus untuk nilai *Goodness of Fit* (GoF), pada SEM-PLS harus dihitung menggunakan rumus Tenenhaus dalam (Garson, 2016), sehingga ditemukan nilai GoF sebesar 0,664 yang berarti model struktural yang dihasilkan memenuhi *goodness of fit* karena lebih besar dari 0,35, yang artinya model telah cocok dengan kondisi realita di lapangan, sehingga model struktural dapat diterima.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat ditinjau melalui nilai t-statistics atau p-value untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen. Persamaan struktural yang terbentuk dari nilai koefisien jalur, penelitian ini adalah: $Y = 0,417X_1 + 0,385X_2 + \varepsilon$; di mana Y adalah kinerja pengrajin, X_1 adalah pelatihan intensif, dan X_2 adalah kondusifitas lingkungan kerja.

Berdasarkan persamaan struktural dan hasil Uji t dalam Tabel 3. diketahui bahwa koefisien model struktural jalur pelatihan menuju kinerja pengrajin sebesar 0,417 satuan ke arah positif, memiliki nilai T-statistics 2,582 > 1,96 dan P-Values 0,010 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa

ada pengaruh signifikan pelatihan intensif ke arah positif terhadap kinerja pengrajin. Artinya, tingginya pelatihan intensif akan berdampak pada peningkatan kinerja yang cukup besar. Adapun peningkatan kinerja pengrajin di setiap peningkatan pelatihan adalah sebesar 0,417 satuan. Sedemikian hingga hipotesis penelitian yang pertama (H1): “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin *Patchwork* di Jawa Timur”, DITERIMA.

Tabel 3. Uji t

Hubungan Antar Variabel	Path-Coef.	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Pelatihan Intensif (X1) -> Kinerja Pengrajin (Y)	0,417	2,582	0,010	Positif Signifikan
Kondusivitas Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pengrajin (Y)	0,385	3,200	0,001	Positif Signifikan

Sumber: *Data Output SmartPLS 3.3.3 Diolah (2021)*

Adapun koefisien jalur kondusivitas lingkungan kerja menuju kinerja pengrajin sebesar 0,385 satuan ke arah positif dengan nilai T-statistics 3,200 > 1,96 dan P-Values 0,001 < 0,05. Ini mengungkap kuatnya pengaruh kondusivitas lingkungan kerja terhadap kinerja pengrajin ke arah positif, di mana penciptaan lingkungan kerja yang kondusif penting bagi pengrajin *patchwork* karena berdampak bagi peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja pengrajin di setiap peningkatan kondusivitas lingkungan kerja mencapai sebesar 0,385 satuan. Sedemikian hingga hipotesis penelitian yang kedua (H2): “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengrajin *Patchwork* di Jawa Timur”, DITERIMA.

Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh kuat pelatihan yang dilakukan secara intensif terhadap kinerja pengrajin *patchwork* ke arah positif. Semakin intens dan semakin banyak jenis pelatihan yang didapatkan pengrajin, maka kinerja pengrajin *patchwork* di Jawa Timur juga akan semakin tinggi. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Naidah & Yanti, 2017)) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan yang telah diberikan dan kinerja karyawan. (Hartono & Luturlean, 2020) juga telah membuktikan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan suatu perusahaan. Temuan dalam penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian (Citraningtyas & Djastuti, 2017), (Elizar & Tanjung, 2018), (Anggereni, 2018), (Pratama & Wismar'ain, 2018), (Sulistiani & Nuryana, 2019), (Berliana et al., 2020), dan (Kosdianti & Sunardi, 2021) yang mengungkapkan bahwa pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan bukan hanya positif tetapi juga berpengaruh signifikan. Artinya, kinerja dapat meningkat secara drastis apabila pelatihan yang tepat dilakukan secara berkelanjutan. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut karyawan untuk meningkatkan kualitasnya dengan mengikuti pelatihan (Kosdianti & Sunardi, 2021). Pelatihan yang dilakukan harus memiliki tujuan dan target yang jelas. Hal ini dikarenakan masih adanya pengrajin yang sudah sering mengikuti pelatihan, tetapi masih mendapati kesulitan dalam mengerjakan produk.

Namun hasil penelitian ini sedikit kontradiksi dengan penelitian (Anggita & Tjahyanti, 2017) yang justru menunjukkan tidak adanya pengaruh pelatihan yang besar bagi peningkatan

kinerja karyawan. Perbedaan objek penelitian menjadi penyebab mengapa temuan bertentangan. Penelitian (Anggita & Tjahyanti, 2017) dilakukan terhadap Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sementara penelitian ini dilakukan terhadap pengrajin *patchwork* di Jawa Timur Malang. Jadi, terdapat perbedaan mendasar yaitu jenis pekerjaan yang akhirnya berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Kondusivitas lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja pengrajin ke arah positif, di mana ketika lingkungan kerja semakin tenang dan mendukung setiap aktivitas proses produksi, maka pengrajin akan semakin merasa nyaman dalam bekerja. Temuan ini memiliki arah yang sama dengan penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dapat disebut sebagai sarana yang dapat menunjang lancarnya pekerjaan, di mana rasa nyaman dan keselamatan pada saat bekerja juga harus dipertimbangkan sehingga suasana kerja menjadi tenang, menyenangkan, dan mendukung para pekerja yang berakhir pada peningkatan hasil kerja secara lebih berarti. Sebagaimana penelitian (Lestary & Harmon, 2018) dan (Wijaya & Susanty, 2017) yang juga menunjukkan bahwa hubungan positif yang terbentuk antara lingkungan kerja dengan kinerja akan menguntungkan perusahaan. Temuan (Anggita & Tjahyanti, 2017), (Sriharmiati et al., 2018), dan (Hendra & Hikmah, 2020) juga turut mendukung hasil penelitian ini, di mana hasil penelitian tersebut membuktikan adanya dampak besar yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja terhadap hasil pekerjaan setiap karyawan. Hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian (Citraningtyas & Djastuti, 2017), (Pratama & Wismar'ain, 2018), (Pratama & Wismar'ain, 2018), (Sulistiani & Nuryana, 2019), (Tangkawarouw et al., 2019), dan (Berliana et al., 2020) yang juga memperlihatkan bahwa kenyamanan lingkungan dalam bekerja tidak hanya akan menjadikan kinerja naik, tetapi yang perlu dicermati adalah kenaikannya yang cukup drastis menjadikan penting bagi perusahaan untuk benar-benar memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Artinya, pengrajin akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya jika lingkungan kerjanya semakin baik dan juga memberikan suasana yang menyenangkan. Sedemikian hingga, pengrajin *patchwork* yang bekerja berdasarkan talenta dan keuletan yang tinggi, membutuhkan lingkungan yang kondusif agar *patchwork* yang dihasilkan sesuai dengan standar harapan konsumen, apalagi jika produksi *patchwork* merupakan produksi massal sebagai pemenuhan dari permintaan besar konsumen asing.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan juga pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh besar keikutsertaan pengrajin *patchwork* dalam pelatihan yang intensif dan kondusivitas lingkungan tempat bekerja terhadap kinerja. Oleh karena itu pelatihan berkelanjutan baik secara *offline* maupun *online* juga lingkungan kerja yang kondusif penting ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Limitasi dari penelitian ini adalah belum membedakan kinerja berdasarkan demografi pengrajin dan belum menganalisis jenis-jenis pelatihan yang paling berdampak pada kinerja. Kontribusi hasil penelitian ini nampak pada pengembangan ilmu manajemen SDM yang berfokus pada SDM usaha kreatif subsektor kriya, seperti *patchwork*, bahwa untuk meningkatkan kinerja pengrajin Ekraf dibutuhkan pelatihan yang intens dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, implikasi manajerial juga nampak

pada pentingnya bagi para pengrajin *patchwork* agar terus mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan *skill* dan pengetahuan juga menjaga lingkungan kerja agar selalu kondusif. Hasil kinerja yang tinggi tentu akan berdampak terhadap *income* dan profit yang diperoleh oleh pengrajin dari usaha kreatif yang dijalani. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih jauh jenis pelatihan yang paling dibutuhkan oleh pengrajin *patchwork* dan faktor apa yang paling membentuk lingkungan kerja menjadi kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anggita, & Tjahyanti, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Bisnis Dan Akuntansi*, 19(2), 76–81.
- Anjaningrum, W., & Sidi, A. (2018). Determinan Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Industri Kreatif. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 14(1), 40-56. <https://doi.org/10.21067/jem.v14i1.2379>
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280–287. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- 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). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. In *Statistical Associates Publishing Publishing* (2016 Edisi). <https://doi.org/10.3726/978-3-0353-0280-6/8>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. In *Sage* (Second Edi). Washington DC, USA.
- Hair, J. J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwiesier, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hartono, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA: Jurnal Imiah Manajemen Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 200–207. Retrieved from <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=ANALISIS KOMPARATIF PENGUKURAN KINERJA ENTITAS SYARIAH DENGAN BALANCE SCORECARD DAN MASLAHAH SCORECARD>
- Hendra, & Hikmah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Mas Internasional. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 659–671. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28036>
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 3(2), 1–12.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

- Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kurniaini, L. (2017). *50 Ide Bisnis Bermodal 5 Jutaan*. Stiletto Book.
- Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mediana. (2021). Kinerja Sektor Ekonomi Kreatif Belum Membaik. *Kompas.Id*. Retrieved from <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/06/27/kinerja-sektor-ekonomi-kreatif-belum-membaik>
- Naidah, & Yanti. (2017). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. 13(2), 102–112.
- Permana, R. W. (2016). BEkraf Fasilitasi Pembentukan Usaha Kerajinan Kain Perca di Malang. *Merdeka.Com*, pp. 5–6. Retrieved from <https://m.merdeka.com/malang/kabar-malang/bEkraf-fasilitasi-pembentukan-usaha-kerajinan-kain-perca-di-malang-1610057.html>
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Sriharmiyati, L., Fatimah, F., Islawati, I. M. D., Hijriandani, T., Karlina, L. D., Cahyana, R., & Nugroho, J. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(02), 1–9.
- Sulaeman. (2021). Survei: 26 Persen Pengusaha Alami Penurunan Pendapatan 50 Persen Akibat Covid-19. *Merdeka.Com*. Retrieved from <https://www.merdeka.com/uang/survei-26-persen-pengusaha-alami-penurunan-pendapatan-50-persen-akibat-covid-19.html>
- Sulistiani, S., & Nuryana, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 135–146. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/328154615.pdf>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22377>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>