

## PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI ASRI DESINDOTAMA TANGERANG SELATAN

Purnama Dinata<sup>1</sup>, Eko Sudarso<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> purnamadinata10@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02070@unpam.ac.id

### *Abstract*

*The research in this thesis is motivated by the phenomenon of the increasing number of companies in the construction sector. The competition has become stronger and more intense, requiring companies to have a strong strategy. One such strategy is improving the work environment infrastructure, which supports employee productivity, along with appropriate training. As a result, employee productivity will increase, leading to output that meets company targets. This study aims to examine the influence of Training and Work Environment on Employee Performance at PT. Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan, both separately and simultaneously. The method used is Saturated Sampling with a population of 75, where all members of the population are made respondents. Data were collected through observation and questionnaires, and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumptions, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results show that Training has a significant effect on Employee Performance ( $t$  count  $>$   $t$  table) with the regression equation  $Y = 7.895 + 0.839X_1$ , and a correlation value of 0.854, indicating a strong relationship. The Work Environment also has a significant effect on Employee Performance ( $t$  count  $>$   $t$  table) with the regression equation  $Y = 8.473 + 0.829X_2$  and a correlation value of 0.820, indicating a strong relationship. Simultaneously, both variables influence Employee Performance ( $F$  count  $>$   $F$  table) with the regression equation  $Y = 4.826 + 0.543X_1 + 0.370X_2$  and a correlation value of 0.879, showing a strong relationship, while the coefficient of determination is 77.2%, indicating that 22.8% is influenced by other factors. This means that if there is an improvement in the training and work environment variables, employee performance will also improve. The variable that has the most dominant influence on employee productivity is the training variable, at 72.9%.*

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

### **Abstrak**

Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh fenomena semakin banyaknya perusahaan dibidang konstruksi. Persaingan saat ini semakin kuat dan ketat, sehingga pihak perusahaan harus mempunyai strategi yang kuat. Salah satu strategi yang kuat misalnya dengan adanya perbaikan infrastruktur lingkungan kerja yang menunjang produktivitas kerja karyawan dan pelatihan yang tepat. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat dan menghasilkan output yang sesuai dengan target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Metode yang digunakan adalah Sampel Jenuh dengan populasi 75, di mana semua anggota

populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 7,895 + 0,839X_1$ , serta nilai korelasi 0,854 yang menunjukkan hubungan kuat. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 8,473 + 0,829X_2$  dan korelasi 0,820 yang menandakan hubungan kuat. Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 4,826 + 0,543X_1 + 0,370X_2$  dan nilai korelasi 0,879, menunjukkan hubungan kuat, sementara koefisien determinasi sebesar 77,2% mengindikasikan 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel pelatihan dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel pelatihan sebesar 72,9%.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan globalisasi dan bertambahnya tahun, semakin banyak pula persaingan yang dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas agar mampu bertahan di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu seorang manajer harus memiliki karyawan yang kompeten dan mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, mesin dan material yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia adalah faktor utama terpenting yang harus dimiliki perusahaan. Sumber daya tersebut akan dikontrol dan dikelola oleh manajemen untuk memperdayakan segala sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikatakan Simamora (2016:45) bahwa “manajemen merupakan proses untuk memperdayakan segala sumber daya di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.”

Dalam perusahaan sumber daya manusia adalah asset yang paling penting untuk mengelola dan menjalankan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, oleh karena itu manajemen harus menjaga asset tersebut. seperti yang dikatakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai

tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Penelitian ini dilakukan di PT. Tri Asri Desindotama Ciputat Tangsel adalah perusahaan jasa konstruksi yang dirintis sejak tahun 1993. Bergerak dibidang jasa pekerjaan bangunan, desain interior, design arsitektur, pembuatan custom furniture, renovasi interior. Termasuk pula pekerjaan- pekerjaan mekanikal elektrikal untuk berbagai jenis dan ukuran bangunan dari mulai bangunan hunian, ruang komersial dan bangunan social dan memiliki workshop untuk custom interior material dan custom furniture dengan pengalaman lebih dari 26 tahun yang beralamat di Jl.Merpati Raya no.9 Ciputat, Kota Tangerang Selatan.

Penulis kali ini mengangkat  $X_1$  mengenai Pelatihan, Menurut Dessler (2015:284) “pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan sangat penting dilaksanakan untuk kepentingan bersama, dengan begitu para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di kerjakan baik secara individu maupun kelompok. Pelatihan juga menjadi investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia”

Namun berdasarkan fakta yang didapat pelatihan pada PT.Tri Asri Desindotama dinilai kurang efektif hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Berikut adalah data pelatihan kerja karyawan yang pernah

di ikuti di PT.Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan Pada Tahun 2022-2024:

Tabel 1.1  
 Data Jumlah Peserta Pelatihan Karyawan PT. Tri Asri Desindotama  
 Tangerang selatan Tahun 2022-2024

Aspek	Tahun	Jumlah Karyawan	Trained		Untrained	
			Karyawan	Presentase %	Karyawan	Presentase %
Pelatihan Keselamatan Kerja	2022	73	33	45,20%	40	54,79%
Pelatihan Penggunaan Mesin	2023	75	35	46,66%	40	53,33%
Pelatihan Uji Kompetensi	2024	75	31	41,33%	44	58,66%
Rata-Rata			33	55,29%	124	55,59%

Sumber : PT.Tri Asri Desindotama Tangerang selatan

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2022-2024 tidak maksimal. Peserta yang mengikuti pelatihan hanya mencapai rata-rata 55,29%. Sedangkan peserta yang tidak mengikuti pelatihan mencapai rata-rata 55,59%. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap tahun mengalami fluktuasi terhadap peserta pelatihan. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan tidak mengikuti pelatihan.

Fenomena yang muncul pada variabel pelatihan adalah munculnya indikasi permasalahan pada indikator peserta pelatihan. Yaitu rendahnya peserta yang mengikuti pelatihan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak meningkat dan berkembang dalam menjalankan pekerjaannya dimana hal tersebut menyebabkan produktivitas karyawan menurun dan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu semakin banyak karyawan yang mengikuti pelatihan maka kinerja perusahaan akan meningkat. sumber daya manusia yang berkualitas harus melakukan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan lebih fokus dalam mengerjakan tanggung jawabnya.

Dengan demikian lingkungan kerja harus dalam keadaan baik, karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan memungkinkan para karyawan melakukan pekerjaannya dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kepuasan kerja

sehingga karyawan akan betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaannya secara efektif baik kelompok atau individu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan akan sangat mempengaruhi seberapa baik karyawan dalam melakukan tugasnya. Jika lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan dapat membantu produktifitas karyawan disertai sarana yang mendukung karyawan melakukan pekerjaannya, karyawan akan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya karena dapat melakukan dengan baik dan benar. Semakin baik dan mendukung lingkungan kerja maka kinerja perusahaan akan meningkat. hal ini belum sepenuhnya mendapat prioritas oleh pihak manajemen perusahaan.

Namun lingkungan kerja yang terdapat di PT.Tri Asri Desindotama Tangerang selatan dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil Pra survey sesuai dengan indikator lingkungan kerja yang diuraikan penulis pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2  
 Pra Survey Lingkungan Kerja PT.Tri Asri Desindotama Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1	Suasana Kerja	Lingkungan kerja tenang dan tidak bising	10	33%	20	67%	30
2	Suhu Udara	Kondisi udara di ruangan kerja membuat nyaman dalam bekerja	15	50%	15	50%	30
3	Hubungan dengan rekan kerja	Tidak ada konflik yang berkelanjutan terhadap sesama rekan kerja	26	87%	4	13%	30
4	Hubungan antara bawahan dan pimpinan	Atasan membantu menjelaskan jika ada yang kurang di pahami terkait dengan tugas yang diberikan	21	70%	9	30%	30
5	Tersedianya fasilitas Kerja	Peralatan di tempat kerja berfungsi dengan baik dan aman	25	83%	5	17%	30

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey lingkungan kerja PT.Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan belum optimal. Dapat dilihat dari fenomena yang muncul dari indikator suasana kerja menunjukkan bahwa 67% karyawan merasa suasana kerja cukup bising oleh suara mesin hal ini dikarenakan tidak terdapat alat peredam suara di

area produksi sehingga karyawan merasa tidak dapat konsentrasi dengan maksimal. 50% karyawan merasa sirkulasi udara tidak membuat nyaman dalam bekerja dikarenakan tidak terdapat exhaust fan sehingga membuat suhu udara menjadi panas. 87% karyawan merasa tidak ada konflik yang berkelanjutan sesama rekan kerja. 70% karyawan merasa dibantu jika ada pekerjaan yang kurang dipahami. 83% karyawan merasa peralatan ditempat kerja berfungsi sebagaimana layaknya, Selain pelatihan dan lingkungan kerja, Penulis juga mengangkat variable Y yaitu kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua tugas-tugas yang dikerjakan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Menurut Busro (2020:2) kinerja merupakan pekerjaan yang optimal ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi.

PT. Tri Asri Desindotama menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dalam pencapaian tersebut diharapkan bahwa PT. Tri Asri Desindotama dapat terus meningkat. Akan tetapi kenyataannya kinerja karyawan PT. Tri Asri Desindotama mengalami

naik turun. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang kurang cekatan dan cepat dalam mengerjakan tugasnya dan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Tri Asri Desindotama ditemukan bahwa adanya permasalahan hasil kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Tri Asri Desindotama dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut hasil kinerja karyawan tahun 2022-2024 pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024**  
**PT. Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan**

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2022	2023	2024
1.	Kualitas Kerja	95%	80%	65%	70%
2.	Kuantitas Kerja	95%	75%	70%	80%
3.	Pengetahuan Kerja	95%	85%	70%	75%
4.	Pelaksanaan Tugas	95%	90%	80%	85%
5.	Tanggung Jawab	95%	80%	70%	80%
Rata - Rata			82%	69%	79%

Sumber : PT. Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel diatas, Menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama pada tahun 2022-2024 belum dapat mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya yaitu sebesar 95%. Pada tahun 2022 realisasi yang tercapai sebesar 82% tahun 2023 sebesar 69% dan tahun 2024 sebesar 79%. Pada indikator kualitas mengalami penurunan dari 80% di tahun 2022 menjadi 65% di tahun 2023, namun meningkat kembali menjadi 70% pada tahun 2024. Kuantitas juga menunjukkan fluktuasi yang serupa, terjadi penurunan dari 75% di tahun 2022 ke 70% pada tahun 2023, dan meningkat kembali ke 80% pada tahun 2024. Pengetahuan kerja mengalami penurunan dari 85% di tahun 2022 menjadi 70% di tahun 2023, namun meningkat kembali ke 75% pada tahun 2024. Pelaksanaan tugas menunjukkan penurunan yang sama, dari 90% di tahun 2022 menjadi 80% di tahun 2023, namun meningkat kembali mencapai 85% pada tahun 2024. Indikator tanggung jawab relatif stabil dengan realisasi 80% pada tahun 2022 dan 2024, meskipun turun ke 70% pada tahun 2023. maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Asri Desindotama Tangerang selatan.

Faktor yang disinyalir menjadi penyebab kinerja karyawan menurun yaitu karyawan belum memiliki pelatihan yang tinggi sehingga kinerja

karyawan menjadi tidak maksimal dan rendah nya jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan. Selanjutnya dengan keadaan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Keadaan ini dibuktikan dengan suasana kerja yang bising dikarenakan tidak terdapat alat peredam suara dan suhu udara yang cukup panas dikarenakan tidak terdapat *exhaust fan*

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sinambela (2016 : 170) Pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan menjadi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Ranupandojo dalam (iskandar, 2018:99) pelatihan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang serta penguasaan teori dan persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2019:126) berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan memperbaiki karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan.

Menurut pendapat Ahyari (2017:126) bahwa lingkungan kerja yaitu segala hal yang berkaitan dengan sesuatu di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2018:86) lingkungan adalah lembaga – lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum yaitu segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini merupakan kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran – saasaran sebuah organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

### b. Asumsi Klasik

Ujian asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Heteroskedastisitas  
 Menurut Ghozali (2018:137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap

4) Uji Autokorelasi  
 Menurut Ghozali (2018:138) uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:252) Analisis regresi linier sederhana digunakan penulis dengan maksud untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable penelitian yaitu pelatihan (X1) Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Ghozali (2018:95) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variable atau lebih. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variable indeviden dan variable devenden digunakan analisis regresi dimana variable indeviden yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan variable devenden (Y) Kinerja

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2016:274) Analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkatan hubungan atau pengaruh antara variabel indeviden terhadap variabel devenden baik secara parsial maupun simultan

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:179) Uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:179) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel indeviden terhadap variabel devenden. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kalimat Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kondisi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang diajarkan	0,829	0,227	Valid
2.	Instruktur mampu memberikan motivasi peserta dalam mengembangkan kondisi	0,878	0,227	Valid
3.	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama	0,782	0,227	Valid
4.	Peserta pelatihan menguasai materi yang diberikan dengan cepat	0,838	0,227	Valid
5.	Metode pelatihan yang diberikan permasalahan menarik	0,878	0,227	Valid
6.	Metode pelatihan dilakukan dengan cara mencontoh dan memperhatikan pekerjaan orang lain	0,784	0,227	Valid
7.	Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya	0,871	0,227	Valid
8.	Materi yang diberikan dapat dipelajari dengan mudah	0,868	0,227	Valid
9.	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0,728	0,227	Valid
10.	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya sehingga saya dapat mencapai target permasalahan	0,756	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26 yang diolah kembali

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pelatihan (X1) diatas, menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel (*rhitung*>*rtabel*). Nilai *rtabel* diperoleh dari rumus  $n-2$  ( $75-2 = 73$ , dengan taraf signifikansi 5%) sehingga diperoleh nilai *rtabel* 0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pada pernyataan seluruh indikator dinyatakan valid

Table 4.16

Hasil Uji Validitas Kalimat Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja karyawan bersih dan rapi membuat karyawan nyaman bekerja	0,650	0,227	Valid
2.	Terdapat petunjuk keamanan di lingkungan kerja membuat saya bekerja dengan baik dan aman	0,504	0,227	Valid
3.	Kondisi udara di ruangan saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0,690	0,227	Valid
4.	Saya merasa terpuaskan di tempat kerja tidak mengantuk atau tidak saya	0,727	0,227	Valid
5.	Terdapat suasana kerja yang harmonis	0,540	0,227	Valid
6.	Saya merasa memiliki rasa percaya terhadap rekan kerja saya	0,593	0,227	Valid
7.	Atasan saya memberikan bimbingan saya jika saya kurang paham dengan tugas yang diberikan	0,750	0,227	Valid
8.	Atasan saya memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada saya	0,647	0,227	Valid
9.	Fasilitas di tempat kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0,739	0,227	Valid
10.	Peralatan di tempat kerja yang bekerja sudah berfungsi dengan baik dan sesuai untuk di pakai	0,839	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26 yang diolah kembali

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) diatas, menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $n-2$  ( $75-2 = 73$ , dengan taraf signifikansi 5%) sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pada pernyataan seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kualitas yang dilakukan oleh karyawan memiliki kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.	0,648	0,227	Valid
2.	Pada setiap divisi harus memiliki standar kualitas kerja yang dibuat oleh perusahaan.	0,776	0,227	Valid
3.	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik.	0,641	0,227	Valid
4.	Karyawan mengetahui kualitas dari tugas kerja yang diberikan	0,748	0,227	Valid
5.	Karyawan sudah mengetahui apa saja yang harus dilakukan ketika bekerja	0,754	0,227	Valid
6.	Karyawan merasa kerja bersama tim menjadi faktor utama dalam mencapai hasil yang memuaskan	0,752	0,227	Valid
7.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,729	0,227	Valid
8.	Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan harus selalu berinisiatif untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	0,562	0,227	Valid
9.	Karyawan mendapatkan tanggung jawab dari atasan sesuai kemampuan saya.	0,507	0,227	Valid
10.	Karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	0,563	0,227	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 26 yang diolah kembali

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas, menunjukkan bahwa R hitung lebih besar dari R tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $n-2$  ( $75-2 = 73$ , dengan taraf signifikansi 5%) sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument pada pernyataan seluruh indikator dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keputusan
Pelatihan	0,884	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,836	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,857	>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan dinyatakan variabel. Hal ini dibuktikan dengan tabel diatas nilai cronbach alpha pada masing- masing variabel lebih dari 0,60 (Nilai Cronbach Alpha > 0,60) sehingga dapat dinyatakan Reliabel

c. Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28993644
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.056
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.862	2.475	1.964	.053		
	Pelatihan	.543	.097	5.53	.000	.324	3.089
	Lingkungan Kerja	.370	.100	3.66	.000	.324	3.089

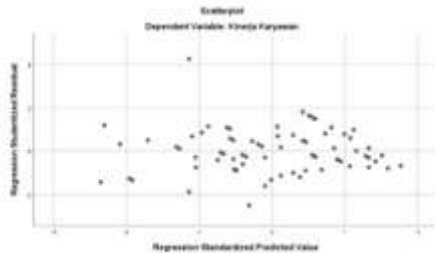
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Menurut hasil tabel diatas, hasil perhitungan Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen Pelatihan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,324. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala Multikolinieritas. Selanjutnya dasar perhitungan VIF yaitu apabila nilai kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala, namun apabila

lebih dari 10 maka terjadi suatu gejala Multikolinieritas. Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai VIF kurang dari 10 yaitu 3,089 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi gejala Multikolinieritas

e. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3**  
**Pengujian Heterokedastisitas**

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

f. Uji Autokorealsi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 <sup>c</sup>	.772	.766	2.322	2.206

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan table 4.14, nilai Durbin-Watson hitung dalam penelitian ini sebesar 2,206 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW tabel maka perlu diperhatikan DW tabel. Dengan menggunakan  $\alpha$  5% serta menggunakan 75 sampel dan 2 variabel independent maka diperoleh DW tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Tabel Durbin-Watson**

N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
75	1.3981	1.0521	1.5708	1.0802	1.5412	1.7092	1.5151	1.7394	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.0541	1.5740	1.0819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7702
77	1.8036	1.0561	1.5771	1.0835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6065	1.0581	1.5801	1.0851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.0601	1.5830	1.0867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.0620	1.5858	1.0882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.0639	1.5888	1.0898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720

Sumber: Tabel Durbin-Watson

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak ada masalah autokorelasi baik positif maupun negatif

g. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.895	2.330		3.120	.003
	Pelatihan	.839	.085	.854	18.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil di atas, Menyatakan bahwa hasil penelitian yaitu berbanding lurus antar Pelatihan terhadap Kinerja karyawan, yaitu jika, Pelatihan baik maka Kinerja Karyawan meningkat, angka koefisien regresi bernilai positif dapat dilihat dari nilai koefisien regresi tidak sama dengan 0 (0,839 $\neq$ 0).

**Tabel 4.19**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.473	2.842		2.982	.004
	Lingkungan Kerja	.829	.088	.820	12.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil di atas, terbentuk model hasil penelitian yaitu berbanding lurus antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu jika, Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Karyawan meningkat, angka koefisien regresi bernilai positif dapat dilihat dari nilai koefisien regresi tidak sama dengan 0 (0,829 $\neq$ 0)



**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.867	2.473		1.964	.053
	Pelatihan	.543	.087	.553	3.290	.000
	Lingkungan Kerja	.370	.100	.366	3.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil di atas, terbentuk model hasil penelitian yaitu berbanding lurus antar Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu jika, Pelatihan dan Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Karyawan meningkat, angka koefisien regresi bernilai positif dapat dilihat dari nilai koefisien regresi tidak sama dengan 0 ( $0,543 \neq 0$  dan  $0,370 \neq 0$ ).

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4.22**  
**Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)**

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**Tabel 4.23**  
**Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas,

diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.766	2.322

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,879 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya variabel Pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

i. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial antara Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.729	.725	2.515

a. Predictors: (Constant), Pelatihan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien Determinasi sebesar 0,729 atau 72,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,729 atau 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dikontribusi atau pengaruhi faktor lain

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.668	2.761

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien Determinasi) sebesar 0,673 atau 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh

terhadap Variabel Kinerja sebesar 0,673 atau 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dikontribusi atau dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.26**  
 Hasil Uji koefisien Determinasi secara Simultan antara Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.766	2.522

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan dari tabel diatas, diperoleh R-Square sebesar 0,772 atau 77,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,772 atau 77,2% , sedangkan sisanya sebesar 22,8% dikontribusi atau dipengaruhi faktor lain.

j. Uji Hipotesisi

**Tabel 4.27**  
 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.882	2.673		1.864	.033
	Pelatihan	.543	.097	.553	5.590	.000
	Lingkungan Kerja	.370	.100	.366	3.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.590 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3.699 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama

**Tabel 4.29**  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334.305	2	667.152	121.933	.000 <sup>b</sup>
	Residual	388.042	72	5.389		
	Total	1702.347	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan  
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 121,933 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sementara nilai F tabel sebesar 3,12 ini berarti F hitung 121,933 > F tabel 3,12 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama

5. KESIMPULAN

Penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan, dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,590 > t tabel 1,993 (terlampir). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tri Asri Desindotama.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung 3,699 < ttabel 1,993 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,005. Selain itu, hasil dari koefisien regresi linier sederhana : (0,829≠0). Nilai koefisien determinasi sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% diterangkan oleh variabel lain.

- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu dapat dilihat dari hasil nilai F hitung sebesar 121,933 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti F hitung  $121,933 > F$  tabel sebesar 3,12. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Asri Desindotama

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Buku Panduan Skripsi, (2020). Fakultas Ekonomi Manajemen. Universitas Pamulang Tangerang Selatan.
- [2] Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi
- [3] Hasibuan & Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [4] Mangkunegara, (2013). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [5] Rivai, Veithzal, (2013). Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi. Jakarta: Cetakan Kesepuluh, PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Robbin, & Judge. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [8] Simamora H, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE, YKKPN.
- [9] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method). Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [11] Nitisemito, Singgih (2017). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- [12] Sudjana (2016) Metode Statistika, Bandung: Tarsido
- [13] Sinambela & Pottlak, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi kelima. PT. Rajagrafindo Persada Depok
- [15] Robbins, Stephen P and Coulter, M. (2016). Manajemen. Erlangga.
- [16] Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- [17] Nitisemito Alex, S. (2019) Manajemen Personalialia (Sumber Daya Manusia)
- [18] Simamora Bilson. (2014). Panduan Riset Perilaku Konsumen. cetakan ketiga, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- [19] Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Safitri, Debby Endayani. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Dimensi, 2019, 8.2: 240-248.
- [21] Alisa, N., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Abd. Daeng Sirua Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Jurnal Ekonomi Prioritas, 3(4), 052-056.
- [22] Sunarno (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bekasi Barat. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.3, No.2. ISSN : 2686-3286
- [23] Ihsan Suryadi, dan Sachro Yusuf (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.4, No.2. ISSN : 2622-8881
- [24] Raharjo, W. A. O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening Kepuasan Kerja). Jurnal EMBA. Vol.7 No.2, Hal 1185-1196 ISSN 2303-1174.
- [25] Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 2(1), 56-69.
- [26] Khoerunnisa, K., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 5(1), 46-54.
- [27] Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1), 141-150