

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CSI INDONESIA JAKARTA BARAT

Gilang Bayu Kristyan¹, Veritia²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

gilangcrityan111@gmail.com¹, dosen00822@unpam.ac.id²

Received : March 2024, Reviewed : March 2024, Published 2024



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of training and work environment on the performance of employees at PT CSI Indonesia. The method used is quantitative research. The sampling technique employed is random sampling. The population in this study is 150 people, and the research sample is determined using the Slovin formula, resulting in 109 respondents. The data analysis technique involves quantitative analysis with simple regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing consisting of partial t-test and simultaneous f-test. The research results indicate that training has a positive and significant influence on employee performance. This is evident from the simple linear regression equation on variable $Y = 15,993 + 0,621X_1$, with a t-value of 7,981 > t-table 1,982 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 15,490 + 0,469X_2$, with a t-value of 8,201 > t-table 1,982 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Training and the work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. This is demonstrated by the multiple linear regression equation, meaning $Y = 10,345 + 0,358(X_1) + 0,294(X_2)$, and the f-value of 44,213 > f-table 3,080 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 109 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan uji regresi sederhana, uji linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan menggunakan uji hipotesis yang

terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana pada variabel $Y = 15,993 + 0,621X_1$ dan dengan uji t nilai $t_{hitung} 7,981 > t_{tabel} 1,982$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 15,490 + 0,469X_2$, dan dengan uji t nilai $t_{hitung} 8,201 > t_{tabel} 1,982$, dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda, artinya $Y = 10,345 + 0,358(X_1) + 0,294(X_2)$ dan dengan uji $f_{hitung} 44,213 > f_{tabel} 3,080$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era 4.0 ini jasa pengamanan sangat di perlukan di tengah banyak nya kejahatan yang terjadi di Indonesia, mulai dari jasa pengawalan, jasa pengawasan saat mengambil uang, jasa pengawasan tata tertib dan masih banyak lagi. Sejarah awal berdirinya satpam di Indonesia adalah Ketika Lembaga ini secara resmi dibentuk pada tanggal 30 Desember 1980 melalui surat keputusan kapolri yang pada saat itu dijabat oleh Jenderal polisi Awaloedin Djamin yang mengeluarkan tentang pola pembinaan satuan pengamanan. Seiring berkembangnya zaman, saat ini banyak sekali perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pengamanan yang membuat persaingannya sangat ketat. Pengamanan adalah proses yang mengikuti aturan tertentu. Aturan prosesnya didapatkan dari model pengamanan, dan aktivitas pengamanannya didefinisikan sebagai mekanisme pengamanan.

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling vital dalam perusahaan jasa pengamanan dalam mencapai tujuannya. Persaingan bisnis dalam perusahaan penyedia jasa pengamanan pada saat ini semakin ketat melihat dari banyak nya perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan hal ini membuat perusahaan penyedia jasa pengamanan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kelangsungan hidup karyawan. Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan penyedia jasa pengamanan mempunyai peran yang sangat vital. Oleh karena itu tenaga kerja yang terampil serta memiliki etos kerja yang tinggi adalah salah satu faktor yang paling penting dalam kelangsungan hidup perusahaan penyedia jasa keamanan tersebut. Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkualitas yang sangat dibutuhkan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia ?

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT CSI Indonesia secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT CSI Indonesia secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT CSI Indonesia secara simultan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 ndasan Teori

2.1.1 Manajemen

a) Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu "*ménagement*" yang berarti mengatur dan melaksanakan. Selain itu, dalam bahasa Italia, manajemen berasal dari kata "*meneggiare*" yang memiliki arti mengendalikan. Sementara dalam bahasa Inggris, berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengelola atau mengatur. Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut tokoh Mary Parker Follet, manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui perantara orang lain. Kalimat tersebut berarti tanggung jawab seorang manajer yang bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain agar tujuan organisasi cepat tercapai (Pram, 2022:32). Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017:63) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : p_1 = 0$:Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia

$H_{a1} : p_1 \neq 0$:Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia.

$H_0 : p_2 = 0$:Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia

$H_{a2} : p_2 \neq 0$:Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia

$H_0 : p_3 = 0$:Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia

$H_{a3} : p_3 \neq 0$:Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Indonesia

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:69) penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan". Penelitian ini merupakan penelitian sampel jenuh, karena subjek yang diambil kurang dari 100 untuk dijadikan responden

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2017:48) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT CSI Indonesia dengan jumlah responden 150 orang pegawai

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Sugiyono (2018:15) berpendapat Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 25. Lebih lanjut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:89) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel- variabel bebas. Pada matriks korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF adalah ≥ 10 (Imam Ghozali, 2018:106). (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* melalui program SPSS sebagai berikut:

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Keterangan:

VIF = *variance inflation factor*

R^2 = r square

1. Nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas

2. Nilai VIF ≤ 10 , maka bebas multikolinearitas

3.6.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:195) berpendapat bahwa Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan rumus:

$$d = \frac{\sum^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum^n e_t^2}$$

Sumber: Ghazali(2018:195)

Keterangan:

e_t = adalah residual tahun t
 e_{t-1} = adalah residual satu tahun sebelumnya

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:139) "Uji heteroskedastisitas berujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan lain". Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \sigma^2 + LnX + \mu_i$$

Sumber : Ghazali (2018:139)

Keterangan:

Ln = Regresi

ϵ_i^2 = Kuadrat nilai undstandarized residual dari uji regresi σ^2 =

Konstanta regresi

μ_i = Konstanta regresi variabel independen M_i = Residual test

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.993 + 0.621X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,369 atau 36,9% sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,981 > 1,982$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15.490 + 0.469X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,469 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,621 atau 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,201 > 1,982$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

4.3.3 Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10.345 + 0.358X_1 + 0.294X_2 + \epsilon$ $Y = 3.406 + 0.98X_1 + 0.72X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 artinya pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,674 atau 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung $>$ F tabel ($44,213 > 3,080$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Yosef Ferry Pratama , Dian Wismar'ein (2022) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Indomaju Textindo Kudus

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab – bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.993 + 0.621 X_1$. Nilai koefisien korelasi secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu (X_1) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,608 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,369 atau 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,981 > 1,982$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima,

artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.490 + 0.469 X_2$. Nilai koefisien korelasi secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,621 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,621 atau 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,201 > 1,982$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.345 + 0.358X_1 + 0.294X_2 + \varepsilon$ $Y = 3.406 + 0.98X_1 + 0.72X_2$. Nilai koefisien korelasi secara parsial atau tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) diperoleh sebesar 0,674 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara parsial sebesar 0,674 atau 67,4% sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($44,213 > 3,080$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CSI Indonesia.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. CSI Indonesia dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas Pelatihan dan Lingkungan Kerja, sementara itu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Peneliti sulit untuk menjangkau seluruh karyawan untuk bertemu langsung sehingga peneliti harus menyebarkan kuesioner secara daring dengan menggunakan *Google Formulir*.
3. Jumlah responden hanya 109 orang dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja kurang menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diatas mengenai Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CSI Indonesia Jakarta barat, maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Perusahaan agar melakukan identifikasi tujuan utama, identifikasi tujuan utama

yaitu dengan menentukan tujuan utama yang jelas dari pelatihan tersebut, evaluasi apakah sudah sesuai dan tepat sasaran

2. Perusahaan diharapkan mengecek setiap ruangan kerja untuk memberikan ventilasi udara atau mengecek kondisi AC pada setiap ruangan secara berkala dan melakukan perawatan secara rutin.
3. Perusahaan harus melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan yaitu melakukan evaluasi secara rutin terhadap dinamika tim di setiap area kerja untuk perbaikan. Terapkan perubahan yang di perlukan untuk meingkatkan efektivitas kerjasama. Bisa juga perusahaan mengadakan kegiatan bonding agar membangun ikatan emosional dan sosialisasi antar karyawan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aly, B. (2018). Buku Undang-undang ketenaga kerjaan Republik Indonesia. Ilmu Media Publishing..
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Firmansyah, M. Anang. 2018. Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Cetakan Pe). PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Statistika Penelitian (Ketiga). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wilson, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Jurnal

- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)".(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280-287.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Husnah, L., & Setyowati, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1).
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).'
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). HR Governance A Theoretical Introduction Researchgate, 1–29
- Laeliyah, I & Safiih, A, R (2022). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang. *Unpam Pres*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 7(1).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89- 103.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal*
- Pram, H. (2022). Pengertian Manajemen. <https://www.pinhome.id/blog/pengertian-manajemen/>
- Prawiro, M. (2021). Pengertian Manajemen: Fungsi, Unsur, dan Tujuan Manajemen Dalam

Organisasi.<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen.html>

- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ ROKAN HULU PROVINSI RIAU. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 454-467.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Siallagan, B., Miftahuddin, M., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Sihotang, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradnya.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Subekti Ridhotullah dan Mohammad Jauhar. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1)
- Suryani, L., Karlina, D., & Cay, S. (2020). pengantar manajemen (A. Pratama (ed.); Issue 1)
- Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Widodo,Suparno.2015."Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.

