



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.

Adek Gustina Siregar¹, Iriani², Tri Kartika Yudha³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding author: paradibaa123@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Pelatihan;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. Metode penelitian ini adalah Kuantitatif dan. Penentuan sampel yang di pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dari 242 responden menjadi 71 responden. Sumber data menggunakan data primer yaitu kuesioner, interview, pengamatan, dan data sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji f, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai thitung > ttabel (4.717 > 1.667) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai thitung > ttabel (4.078 > 1.667) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil uji F untuk variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (143.850 > 3.22) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence training and the work environment partially have on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara IV Taman Adolina Perbaungan. This research method is quantitative and the sample determination in this study used the Slovin formula from 242 respondents to 71 respondents. The data sources use primary data, namely questionnaires, interviews, observations, and secondary data obtained from documentation studies and literature studies. The data analysis technique used is multiple linear regression test, f test, t test, and determination test using SPSS version 22. The results of research using the t statistical test show that the training variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), namely the value obtained tcount > ttable (4.171 > 1.667) with a significance level of $0.000 < 0.05$ and the work environment variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), obtained by the value tcount > ttable (4.078 > 1.667) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The results of the F test on the training variable (X1) and work environment (X2) can be concluded that the training variable (X1) and work

Keyword:

Training;
Work Environment;
Employee Performance.

environment (X₂) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y), namely the value obtained $F_{count} > F_{table}(143.850 > 3.22)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Persaingan antar Perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi Manusia-manusia pelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan kerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dirinya berkembang dengan maksimal. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk untuk mempertahankan eksistensinya. Dari sekian banyak sumber daya manusia yang dikelola salah satunya adalah pelatihan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang juga sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dari etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah refleksi atau kontribusi, produktivitas, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana karyawan menghadirkan nilai tambah bagi organisasi/Perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit, yang berlokasi di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batu Bara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengelolaan, PTPN IV memiliki 16 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 615ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam, 2 Unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 155 ton Daun Teh Basah (DTB) perhari, dan 2 Unit Pabrik Pengelolaan Inti Sawit dengan kapasitas 405 ton perhari. Selain mengelola kedua komoditi tersebut PTPN IV juga mengelola balai benih kelapa sawit yang terdapat di Unit Usaha Adolina. PTPN IV juga didukung oleh 1 Unit Usaha Engineering Manufacturing and Construction yaitu Pabrik Mesin Tenara (PMT).

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan ialah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agroindustri atau usaha perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang menghasilkan minyak (CPO). Kondisi lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan terdapat masalah yaitu dimana tata letak ruang kerja yang terlalu sempit sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja, adanya tingkat kebisingan yang tinggi di karenakan dekatnya dengan pengelolaan PKS (Pabrik Kelapa sawit) dan kendaraan jalan lintas umum Medan-Tebing Tinggi yang membuat karyawan terganggu, masih banyak terdapat berkas-berkas di atas meja karyawan sebab kurangnya tempat arsip untuk penyimpanan berkas, bangunan yang sudah lama dan juga warna bangunan sudah pudar hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, serta terdapat polusi udara yang disebabkan oleh asap pabrik dan juga masih ada karyawan yang merokok didalam ruangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, fenomena yang muncul pada variabel pelatihan yaitu program pelatihan yang diadakan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan juga tidak merata sehingga banyak karyawan yang tidak dapat menambah ilmu pengetahuan, kemampuan kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya dan ada juga karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Menurut (Nazir, 2019 : 153) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dari etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan

Lingkungan kerja

Menurut (Azmi & Serang, 2019 : 95)Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020 : 277)Kinerja adalah segala sesuatu pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

METODOLOGI PENELITIAN

Pelaksanaan dari penelitian ini penulis mengambil tempat di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina yang berlokasi di Jl. Medan – Tebing Tinggi, Batang Terap, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono:2014). Populasi karyawan pada penelitian ini di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan yang berjumlah 242 orang. Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, penentuan sebuah sampel harus dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elemeter mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Ahmad Nazir (2019:160) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin mengasilkan 71 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.971	1.580		3.780	.000
X1	.439	.093	.499	4.717	.000
X2	.382	.094	.432	4.078	.000

a. Dependent Variable: Y1

Dari hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan: Konstanta (a) = 5.971 menunjukkan harga konstanta Dimana jika seluruh variabel bebas bernilai nol (0), maka kinerja karyawan yaitu sebesar 5.971. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,439 , artinya jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,439.Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,382, artinya jika pengembangan karir pegawai ditingkatkan satu – satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,382.

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kebutuhan Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara parsial dalam Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.

Tabel 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.971	1.580		3.780	.000
Total_X1	.439	.093	.499	4.717	.000

- a. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan digunakan uji-t dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penilaian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penilaian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $71 - 2 = 69$. Dengan tersebut maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.667.

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai thitung variabel pelatihan sebesar 10.611. Karena nilai thitung > ttabel ($4.717 > 1.667$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan dengan besar pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,439 atau 43,9%.

Tabel 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.971	1.580		3.780	.000
Lingkungan Kerja	.382	.094	.432	4.078	.000

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan digunakan uji-t, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika thitung > ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penilaian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai thitung < ttabel dan nilai probabilitas (p) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penilaian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $71 - 2 = 69$. Dengan tersebut maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1.667.

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” diatas diketahui nilai thitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.078. Karena nilai thitung > ttabel ($4.078 > 1.667$) dan nilai signifikansi $0.00 > 0,05$, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan dengan besar pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,382 atau 38,2%.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai probabilitas (P) < Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis penelitian (H1) diterima dan H0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai probabilitas (P) > Tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka hipotesis

penelitian (H1) ditolak dan H0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : Jumlah Variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$, dan Jumlah sampel dikurang 3 atau $71 - 3 = 68$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,13.

Tabel 4. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1607.803	2	803.902	143.850	.000 ^b
	Residual	380.015	68	5.588		
	Total	1987.818	70			

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS

Berdasarkan tabel out put SPSS “Anova” diatas diketahui Fhitung > Ftabel ($143,850 > 3,13$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dari analisis data dan hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. Variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*, 10(1), 17–34.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Girsang, L. (2020). skripsi Lismayati (pelatihan dan kinerja karyawan).
- Hasibuan, A. K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatra Utara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- eri Sandora, & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau. *Manajemen*, 12, 455–467.
- Musafir. (2013). 111371-ID-kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non[1]. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Nazir, A. (2019). Jurnal mandiri : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Mustika Nusantara. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara*, 3(1), 150–169.
- Newstrom, B. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Managing Human Resource)* (New Jersey).
- Nodia, F. (2015). Pengaruh Kedisiplinan, kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Klima Anlage Jaya Magelang. *Jurnal Studi Manajemen: Udinus Semarang*, 1–19. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/35382686.pdf>
- Olivia, D., & Amah, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I 14 Agustus 2019*, 2(2010), 442–453.
- Panjaitan, Maludin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan dalam Perencanaan Pembangunan (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). *Jurnal Governance*, 2(1), 1–9.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v4i2.1185>
- Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Jakarta.
- Saesary, Y., Adang, P., & Hernawati, E. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Total Quality Management Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 8(2), 1–11.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99. Retrieved from <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). (2023). Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292., 1, 279–292.
- Siallagan, B. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Medan.
- 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.
- Sitti Mujahida Baharuddin, W. S. (2019). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN PINRANG. *Bongaya Journal of Research in Management*, 2(1), 1–10.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/10.24239/jimpe.v1i2.1216>
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1146>
- Yaqin Ainun Maulana Muhammad. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 116–124. Retrieved from <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.481>
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. Retrieved from

https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf

Zuana, C. I., Swanto, B., & Susilo, H. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–9. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id