



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Antero Bahana Cemerlang (ABC Express Cargo)

Muhammad Rizky Rahman¹, Bachruiddin Saleh Luturlean²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: mrizkyrahman@student.telkomuniversity.ac.id, bachruiddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-02 Keywords: <i>Training;</i> <i>Work environment;</i> <i>Employee performance.</i>	In the era of business that has now grown and developed rapidly. Companies must be able to have appropriate and effective strategies in dealing with current industrial developments. In dealing with various changes that occur, especially in the scope of business, companies are required to be adaptable and flexible to changes that occur. Flexibility and adaptability will work in line with the ability of human resources to drive the company. HR has an important position in developing and implementing corporate strategy. So, one way to develop human resource quality is by implementing training programs and implementing a good work environment for employees. This study intends to examine: the effect of (1) training on employee performance, (2) work environment on employee performance, and (3) both variables (simultaneously) on employee performance. This research includes quantitative research and descriptive analysis. These findings utilized a survey method to examine a sample of 65 employees at PT Antero Bahana Cemerlang (ABC EXPRESS CARGO). The results of this study are: partially, training has a significant effect on employee performance and the work environment has a partial and significant impact on employee performance. Then simultaneously, there is a positive effect of training and work environment on employee performance (based on the results of the F test). Meanwhile, the determinant test showed a result of 48.4%, it was concluded that in improving employee performance the training and work environment variables had an effect of 48.4%.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-02 Kata kunci: <i>Pelatihan;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Di era bisnis yang kini telah tumbuh dan berkembang dengan pesat. Perusahaan harus mampu memiliki strategi-strategi yang tepat dan efektif dalam menghadapi perkembangan industri saat ini. Dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi terutama pada lingkup bisnis, perusahaan dituntut agar dapat beradaptasi dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi. Fleksibilitas dan adaptif akan berhasil sejalan dengan kemampuan dari SDM yang menggerakkan perusahaan. SDM memiliki posisi penting dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Maka, salah satu cara untuk mengembangkan kualitas SDM dengan melaksanakan program pelatihan dan mengimplementasikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai. Studi ini bermaksud untuk menguji: pengaruh (1) pelatihan pada kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja pada kinerja karyawan, serta (3) kedua variabel (secara simultan) pada kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif dan analisis deskriptif. Temuan ini memanfaatkan metode survey untuk meneliti sampel sejumlah 65 karyawan pada PT Antero Bahana Cemerlang (ABC EXPRESS CARGO). Hasil dari temuan ini adalah: secara parsial, pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan dengan signifikan dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara parsial dengan signifikan. Kemudian secara simultan, ada pengaruh positif dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (berdasarkan hasil uji F). Sementara, uji determinan menunjukkan hasil 48,4% maka disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 48,4%.

I. PENDAHULUAN

Di era bisnis yang kini telah tumbuh dan berkembang dengan pesat. Perusahaan harus mampu memiliki strategi-strategi yang tepat dan efektif dalam menghadapi perkembangan industri saat ini. Dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi terutama pada lingkup

bisnis, perusahaan dituntut agar dapat beradaptasi dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi. Fleksibilitas dan adaptif akan berhasil sejalan dengan kemampuan dari SDM yang menggerakkan perusahaan. SDM memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Menurut Schuler dan Jackson dalam Sinambela (2019:3) pengelolaan SDM ialah hal yang penting di masa sekarang ini. Peranan SDM dapat menetapkan hidup dan matinya sebuah perusahaan. Di abad 21, perusahaan perlu mengantisipasi dampak dari perubahan bisnis yang mengarah ke perdagangan bebas dengan menyiapkan SDM yang dapat bersaing pada kompetisi bisnis.

Satu diantara cara yang bisa diupayakan untuk kelangsungan hidupnya suatu perusahaan dengan melakukan pengembangan pada manajemen SDM. Pada buku Sinambela (2019:5) mengemukakan jika manajemen memiliki tiga dimensi yang terdiri dari tujuan, pengelolaan, serta sumber daya. Dapat disimpulkan jika manajemen merupakan proses pengelolaan terhadap sumber daya yang tersedia agar tercapainya tujuan yang sudah ditargetkan. Dalam mencapai tujuan individu, masyarakat, organisasi yang bersangkutan, dan pelanggan pemerintah, manajemen SDM ialah suatu proses yang bisa dilakukan, mengacu pada Sihotang dalam Sinambela (2019: 8). Proses tersebut meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengontrolan kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, kompensasi, penempatan, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, serta pelepasan pegawai atau karyawan. ABC Express Cargo merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan pengembangan pada manajemen SDM. Proses pengelolaan dan juga pengembangan SDM yang sudah diupayakan salah satunya adalah dengan kegiatan pelatihan.

Hanggraeni (2019) mengemukakan pada penelitiannya jika menyediakan pelatihan kepada karyawan merupakan hal yang diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Benardi dan Russel pada buku Priansa (2019:179), kinerja adalah hasil atas kegiatan produksi oleh fungsi pekerjaan terkait pada periode waktu tertentu. Kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai merupakan usaha yang diberikan terhadap pekerjaan yang diemban karyawan agar terselesaikannya sebuah pekerjaan sehingga dari usaha tersebut dapat menghasilkan kinerja dari karyawan. Adapaun untuk menilai kinerja karyawan pada ABC Express Cargo dapat dilihat dari kinerja perusahaan berupa profit yang didapatkan pada periode tertentu di masing-masing tahun seperti pada table 1:

Tabel 1. Data Profit Abc Express Cargo

2020 (1 Januari-31 Desember)	2021 (1 Januari-31 Desember)	2022 (1 Januari-31 Oktober)
Rp 710.280.982,11	Rp 3.223.913.395,28	Rp 1.978.457.830,93

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 1, didapati bahwa belum tercapainya target profit karena belum dapat melebihi profit di tahun sebelumnya pada periode Januari sampai Oktober 2022 jika dibandingkan pada periode tahun-tahun sebelumnya berdasarkan hasil profit perusahaan terjadi peningkatan kinerja karyawan karena profit pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari tahun 2020. Kinerja perusahaan merupakan salah satu bukti usaha yang dilakukan dan konsistensi dari kinerja karyawan untuk mencapai target yang sudah dirancang oleh perusahaan, seperti profit yang merupakan hasil atas dari kinerja para karyawannya agar perusahaan mampu berkembang sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

ABC Express Cargo berupaya memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, dengan menyediakan kantor yang bersih, AC yang dingin dan juga gaya kepemimpinan yang mengayomi setiap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sehingga karyawan mampu bekerja dengan nyaman juga dapat loyal terhadap perusahaan. Akan tetapi hal itu berseberangan dengan tingkat *turnover* karyawan pada ABC Express Cargo, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Turnover Abc Express Cargo

2021	2022
26	46

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 2 didapati bahwa tingginya angka *turnover* karyawan pada tahun 2022 dibanding tahun 2021, satu diantara penyebabnya karena lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan. Dapat dikatakan jika perusahaan mengalami peningkatan pada jumlah *turnover* karyawan maka perusahaan tidak dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi pegawai. Dilandasi data dari ABC Express Cargo seperti yang sudah disajikan di atas, peneliti tertarik melangsungkan penelitian di ABC Express Cargo dengan mengangkat topik apakah pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan ABC Express Cargo, yang kemudian dituangkan pada karya

tulis berupa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Antero Bahana Cemerlang (ABC EXPRESS CARGO)”.

II. METODE PENELITIAN

Temuan ini menerapkan metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme serta dapat dimanfaatkan untuk menyelidiki populasi/ sampel tertentu, sebagaimana yang dijelaskan Sugiyono (2019:16). Proses pengumpulan data dengan analisis data kuantitatif/statistik dan instrumen penelitian, dilakukan dengan maksud untuk membuktikan hipotesis. Sementara, berlandaskan dengan tujuan yang sudah ditentukan, penelitian ini termasuk ke dalam kelompok penelitian deskriptif. Indrawati (2015:115) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif dapat digunakan ketika telah mengetahui variabel dalam mengukur suatu objek namun belum mengetahui apakah variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas koefisien korelasi butir pernyataan disimpulkan bahwa variabel X1 yaitu pelatihan memiliki 14 item yang dimana r hitungnya telah melebihi r tabel sehingga seluruh item pada variabel pelatihan ialah valid. Selanjutnya adalah hasil uji validitas variabel X2 dengan 14 item pernyataan, dari hasil uji validitas koefisien korelasi pada variabel X2 yaitu lingkungan kerja di atas, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat 14 item yang dimana r hitung $>$ r tabel maka keseluruhan pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah valid.

Selanjutnya adalah hasil uji validitas variabel Y yang memiliki 15 item pernyataan dengan perolehan h hasil uji validitas koefisien korelasi yang telah dilakukan pada variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y di atas, dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki 15 item yang dimana nilai r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh item pernyataan di atas telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	0,890	14
Lingkungan Kerja	0,890	14
Kinerja Karyawan	0,907	15

Sumber: Olahan Penulis, 2023

Dari hasil uji reliabilitas, didapati ketiga variabel telah reliabel sebab nilai koefisien reliabilitasnya bernilai $>0,6$ ($\alpha > 0,6$).

3. Uji Normalitas

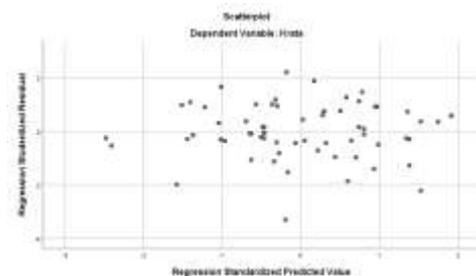
Tabel 4. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34216492
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,104
	Positive	,060
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Pada tabel pengujian 4 didapati nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ialah 0,078 dimana telah melebihi nilai signifikansi 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Maka dikatakan bahwa variabel residual berdistribusi secara normal.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Dapat dilihat gambar di atas bahwa *scatterplot* tidak menciptakan suatu pola serta titik-titik berpecah di atas atau di bawah angka 0. Maka dikatakan bahwa regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.868	.468	1.865	.067		
Pelatihan	.299	.121	.265	.3479	.728	1.374
Lingkungan Kerja	.489	.181	.520	.4858	.000	1.374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Dapat dilihat tabel 5 di atas bahwa nilai VIF kedua variabel independen memiliki nilai 1.374 yang dimana $1.374 < 10$ serta nilai *tolerance* sebesar $0,728 > 0,1$. Kesimpulannya, tiada korelasi antar kedua variabel bebas, dan tidak ditemukan kelainan multikolinearitas sehingga dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

6. Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bermaksud untuk mencari tahu pengaruh dari variabel X1 serta X2 (pelatihan serta lingkungan kerja) pada variabel terikat atau Y (kinerja karyawan) menerapkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan kepada 65 responden karyawan ABC Express Cargo. Berikut adalah hasil persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 0,868 + 0,299X1 + 0,489X2$$

Diketahui bahwa nilai konstanta pada persamaan regresi adalah sebesar 0,868. Maka disimpulkan bahwa adanya hubungan erat dari kinerja karyawan dengan pelatihan dan lingkungan kerja. Juga, nilai konstanta menjelaskan bahwa jika tidak ada pengaruh oleh variabel X1 dan X2 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 0,868. Variabel pelatihan memperoleh nilai koefisien regresi 0,299 artinya variabel pelatihan berhubungan lurus dengan variabel kinerja karyawan sehingga jika pelatihan bertambah sejumlah satu maka otomatis variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sejumlah 0,299 dari variabel pelatihan. Sementara nilai koefisien regresi pada

variabel lingkungan kerja ialah 0,489 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki korelasi yang searah bersama kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, jika lingkungan kerja meningkat satu maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sejumlah 0,489.

7. Uji Hipotesis

a) Uji secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{0a} : Tidak ada pengaruh signifikan dari X1 pada Y.

H_{1a} : Ada pengaruh signifikan dari X1 pada Y.

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{0b} : Tidak ada pengaruh signifikan dari X2 pada Y.

H_{1b} : Ada pengaruh signifikan dari X2 pada Y.

Keputusan akan diambil dengan kriteria sebagai berikut:

1) H_0 diterima serta H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi melebihi 0,05 karena menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari pelatihan serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

2) H_0 ditolak serta H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 karena memperlihatkan ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

3) Derajat kebebasan (df) = $(n - k)$ serta tingkat ketelitian (α) = 5% ialah dua rumus yang digunakan untuk menghitung derajat bebas yang diperlukan untuk menentukan t_{tabel}
(a) n = seluruh sampel, $n = 65$
(b) k = seluruh variabel yang diperlukan, $k = 3$
(c) maka $df = n - k$
 $= 65 - 3 = 62$.

Setelah df diketahui bernilai 62, maka hasil perhitungan t_{tabel} yakni 1,671. Berikut dijabarkan sebagaimana hasil uji t:

1) Pelatihan (X1)

Hasil uji dengan mengoperasikan SPSS pada variabel pelatihan didapati nilai t_{hitung} sebesar 2,479 > 1,671 serta nilai signifikan 0,015 > 0,05. Artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji variabel lingkungan kerja menggunakan SPSS mendapati nilai t_{hitung} sebesar 4,858 > 1,671 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan secara parsial.

b) Uji secara simultan (uji t)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.026	2	3.513	29,070	.000 ^b
	Residual	7.493	62	.121		
	Total	14.519	64			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), LK, P

Sumber: Olahan Data Penulis (2023)

Didapati (n)= 65 sampel dan (k)= 3 dalam temuan ini, maka:

Tingkat ketelitian (α) = 5%
df (pembilang) = k - 1 = 3 - 1 = 2
df (penyebut) = n - k = 65 - 3 = 62
Maka, F_{tabel} = 3,15

Dari perhitungan di atas, didapati bahwa F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 29,070 > 3,15 dan perolehan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya, secara simultan adanya pengaruh signifikan dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.467	.34764

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Penulis (2023)

Dari tabel di atas didapat bahwa nilai R adalah 0,696 dan nilai R Square atau R^2 ialah 0,484. Hasil dari koefisien determinan adalah 48,4% yang berarti pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen ada pengaruh 48,4% pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dan sisa 51,6% lainnya oleh variabel lain yang tidak diukur kedalam temuan ini, misalnya disiplin kerja, gaji, dll.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis, dibuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari pelatihan serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan ABC Express Cargo secara simultan atau bersama-sama. Hasil temuan ini didukung oleh penelitian milik Ulum dkk (2018) yang mengemukakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berdampak baik signifikan pada kinerja karyawan. Dengan begitu, jika pelatihan dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengikuti. Selain itu, hasil uji korelasi pada temuan ini memperlihatkan adanya korelasi yang positif antara pelatihan dan lingkungan kerja. Artinya, jika adanya kenaikan positif pada pelatihan dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan positif dan juga berlaku sebaliknya. Kemudian hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan angka 48,4% yang mana pelatihan serta lingkungan kerja berdampak sebanyak 48,4% pada kinerja karyawan di ABC Express Cargo dan sisa 51,6% lainnya oleh variabel lain yang tidak diukur ke dalam temuan ini.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Mengacu pada hasil temuan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan kepada 65 responden karyawan ABC Express Cargo, berikut ini adalah kesimpulannya:

1. Pelatihan masuk pada kategori sangat baik dari hasil analisis deskriptif.
2. Lingkungan kerja masuk pada kategori sangat baik dari hasil analisis deskriptif.
3. Kinerja karyawan masuk pada kategori sangat baik dari hasil analisis deskriptif.
4. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan serta lingkungan kerja pada kinerja

karyawan ABC *Express Cargo* dari hasil uji t (parsial).

5. Ada pengaruh signifikan antara pelatihan serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan ABC *Express Cargo* dari hasil uji F (simultan).

B. Saran

1. Saran Untuk Perusahaan

- a) Skor paling rendah pada variabel pelatihan adalah pada dimensi metode yaitu pada kalimat "Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang diperlukan". Maka saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan adalah melakukan riset terlebih dahulu mengenai hal apa yang harus ditingkatkan dalam pekerjaan karyawan kemudian melakukan pelatihan sesuai dengan hasil riset tersebut sehingga perusahaan dapat menyiapkan sajian metode yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan.
- b) Skor paling rendah pada variabel lingkungan kerja ialah pada dimensi lingkungan kerja fisik yaitu pada pernyataan "Saya merasa fasilitas yang tersedia untuk kegiatan bekerja sudah lengkap" dan "Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya". Maka saran yang disampaikan peneliti kepada perusahaan adalah melakukan survey mengenai kebutuhan fasilitas kerja yang dibagikan kepada seluruh karyawan sehingga pengadaan fasilitas dapat sesuai dan tepat sasaran dengan apa yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja.
- c) Skor paling rendah pada variabel kinerja karyawan ialah pada dimensi kuantitas kerja yaitu pada pernyataan "Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar". Maka saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan adalah melakukan *workload analysis* terhadap seluruh karyawan sehingga dapat mengetahui produktifitas dan beban kerja yang dialami karyawan supaya tidak lagi mengalami kelebihan kuantitas pekerjaan.
- d) Pada aspek pelatihan dan lingkungan kerja disarankan untuk lebih diperhatikan perusahaan ABC *Express Cargo* pada karyawannya, sebab kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh pelatihan dan

lingkungan kerja. Maka dapat dikatakan jika kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan penerapan pelatihan dan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan juga mampu bekerja dengan sepenuhnya pada pekerjaan dan juga tercapainya tujuan perusahaan dengan cepat.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditya , F. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung (DAPEN Telkom). *Open Library Telkom University*.
- Alnawfleh , S. H. (2020). The Effect of Training and Development on Employee Performance in the Special Economic Zone Authority of Aqaba. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, Vol. 8, No. 6.
- Apriansyah, M. F. (2021). Pengaruh Budaya dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Open Library Telkom University*.
- Aprilah, M., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung (Dapen Telkom). *Telkom University*.
- Aprilyanti. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Diputra, I. W., & Suwandana , I. G. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 7, No. 3.
- Fadhilah, M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia. *E-Proceeding of Management*.
- Firmanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan

- Informatika Kabupaten Bogor. *Open Library Telkom University*.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- _____. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1).
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Aditama.
- Junitino, A., Tampubolon, R., & Priatna, A. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Honoris Industry Ciawi. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khastelia, N. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Pos Indonesia (Persero). *Open Library Telkom University*.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maduningtias, L. (2018). The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT Transkom Indonesia in Tnggerang). *Pinisi Discretion Review*, Review Vol. 1 (2).
- Mahardika, D. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Open Library Telkom University*.
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama-Airmadidi. *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.5 No.2.
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 1, No. 3.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2.