

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karang Kabupaten Sanggau

Fransiska Junisa Rini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak  
email: junisarini@gmail.com

### Abstract

*This research aims to test whether there is an influence of the work environment and job training on employee performance. The population and sample consisted of 71 respondents taken from CU Mura Kopa Balai Karang, Sanggau Regency. This research uses a quantitative method by using calculations based on the data obtained and using an associative method to see the relationship between two or more variables to see whether there is an influence resulting from each variable. Data analysis used variance-based SEM (Structural Equation Modeling) techniques with SmartPLS version 3.0. The data analysis techniques in this research are convergent validity test, discriminant validity test (factor loading), reliability test (Cronbach alpha test and composite reliability test), structural test (R-square test and Q-square test). The results of this research are that the work environment and job training have a positive and significant effect on employee performance at CU Mura Kopa Balai Karang, Sanggau Regency.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel berjumlah 71 orang responden yang diambil dari CU Mura Kopa Balai Karang Kabupaten Sanggau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan perhitungan melalui data yang diperoleh dan menggunakan metode asosiatif untuk melihat hubungan dua variabel atau lebih untuk melihat apakah ada pengaruh yang dihasilkan dari setiap variabel. Analisis data menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modelling) berbasis varian dengan SmartPLS versi 3.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji validitas konvergen, Uji validitas diskriminan (Loading Faktor), Uji Reliabilitas (Uji cronbach alpha dan uji composite reliability), Uji structural (Uji R-square, dan Uji Q-Square). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karang Kabupaten Sanggau.

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

### A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi serta kinerja dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa semangat untuk bekerja, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain lingkungan kerja, pelatihan juga menjadi suatu wadah karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan merupakan suatu aktivitas individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu mendukung kinerja seseorang sesuai dengan bidangnya (Widodo 2015: 82). Pelatihan kerja sangat penting bagi para karyawan karena akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya pelatihan karyawan akan diajari mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan

(Hatartik, 2014: 89). Pelatihan kerja yang baik akan meningkatkan kemampuan serta keahlian dimana hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas. Melalui kinerja, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya baik itu mengalami kemajuan atau tidak. Maka pada dasarnya kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan membuat karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018: 65) untuk mengukur variabel lingkungan kerja membutuhkan indikator sebagai berikut :

- a) Pencahayaan: Dalam melaksanakan tugasnya karyawan sangat membutuhkan pencahayaan yang baik guna untuk kelancaran kerja.
- b) Warna: Warna yang digunakan pada ruangan kerja dapat mempengaruhi perasaan seseorang, oleh karena itu pemilihan warna juga harus diperhatikan.
- c) Suhu Udara: Suhu udara yang ada di tempat kerja penting untuk diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Suara: Suara yang ditimbulkan dari aktivitas lingkungan yang ada disekitar karyawan seperti suara kendaraan motor dan mobil yang ada di jalan.
- e) Keamanan Di Tempat Kerja: Karyawan merasa aman dan nyaman saat berada dilingkungan kerja.

### **Pelatihan Kerja**

Seorang karyawan yang diberikan pelatihan secara baik akan mampu mencapai tujuan dari perusahaan dengan optimal. Menurut Simamora (2006) Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang didapatkan setiap karyawan sehingga setiap karyawan bisa memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap yang baik untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Simamora (2006: 328) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja yaitu:

- a) Reaksi: Reaksi merupakan respon peserta terhadap materi pelatihan yang diberikan perusahaan.
- b) Belajar: Para karyawan di harapkan belajar dari ilmu dan materi pelatihan.
- c) Perilaku: Perubahan sikap yang dirasakan oleh seseorang setelah mengikuti pelatihan.
- d) Hasil: Hasil dari program pelatihan yang telah diterima oleh karyawan dapat diterapkan saat melakukan pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan

targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017: 154).

Menurut Tannady (2017: 163-164), terdapat 5 parameter kinerja karyawan yaitu :

- a) Kuantitas Pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau perusahaan sebagai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas Pekerjaan: Merujuk pada seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau departemen perusahaan. Setiap individu dalam perusahaan harus memahami akan standar mengenai kualitas dari setiap pekerjaan dan produk yang dihasilkan.
- c) Ketepatan Waktu: mSetiap pekerjaan yang dibebankan memiliki karakteristiknya sendiri-sendiri, tidak semua pekerjaan dianggap baik hanya bila kuantitas dan kualitasnya baik, banyak juga pekerjaan yang dianggap baik bila waktu penyelesaiannya tepat waktu.
- d) Kehadiran: Suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan.
- e) Kemampuan Kerja Sama: Tidak semua pekerjaan dikerjakan secara individu. Ada beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan bersama-sama, maka dibutuhkan kerja sama antara karyawan.

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau.

### **C. METODE PENELITIAN**

Pada metode penelitian ini memiliki populasi berjumlah 71 orang sehingga semua populasi pada penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian yang disebut dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yaitu memberikan sejumlah pernyataan kepada responden mengenai variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan perhitungan melalui data yang diperoleh. Analisis data menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian dengan SmartPLS versi 3.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji validitas *convergen*, Uji validitas diskriminan (Loading Faktor), Uji Reliabilitas (Uji *cronbach alpha* dan uji *composite reliability*), Uji structural (Uji R-square, dan Uji Q- Square).

### **D. PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas Konvergen (Uji *Convergent Validity*)**

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui hasil validitas serta indikator dalam penelitian. Validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktornya >0,6 (Ghozali & Latan, 2015: 74).

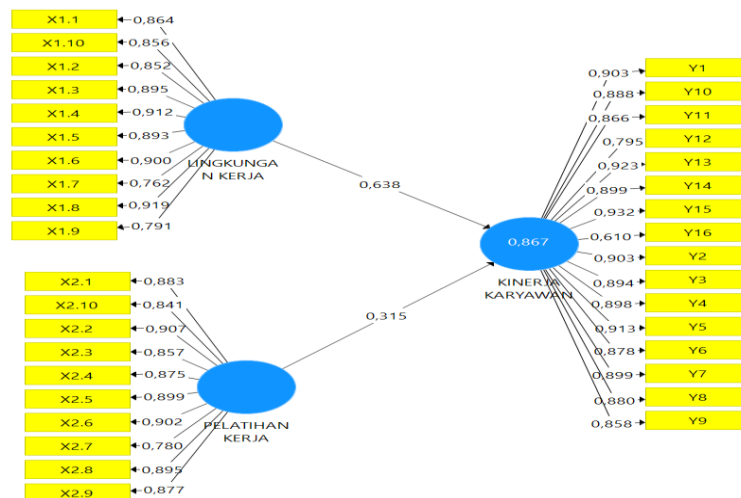
Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan nilai sudah memenuhi standar validitas konvergen karena nilai loading faktornya yaitu >0,6 sehingga indikator pada penelitian ini memenuhi syarat *convergen validity*.

Hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Uji Convergen Validity**

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,864	Valid
	X1.2	0,852	Valid
	X1.3	0,895	Valid
	X1.4	0,912	Valid
	X1.5	0,893	Valid
	X1.6	0,900	Valid
	X1.7	0,762	Valid
	X1.8	0,919	Valid
	X1.9	0,791	Valid
	X1.10	0,856	Valid
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,883	Valid
	X2.2	0,907	Valid
	X2.3	0,857	Valid
	X2.4	0,875	Valid
	X2.5	0,899	Valid
	X2.6	0,902	Valid
	X2.7	0,780	Valid
	X2.8	0,895	Valid
	X2.9	0,877	Valid
	X2.10	0,841	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,903	Valid
	Y2	0,903	Valid
	Y3	0,894	Valid
	Y4	0,898	Valid
	Y5	0,913	Valid
	Y6	0,878	Valid
	Y7	0,899	Valid
	Y8	0,880	Valid
	Y9	0,858	Valid
	Y10	0,888	Valid
	Y11	0,866	Valid
	Y12	0,795	Valid
	Y13	0,923	Valid
	Y14	0,899	Valid
	Y15	0,932	Valid
	Y16	0,610	Valid

Sumber; Data Olahan, 2023



**Gambar 1**  
**Model Struktur Outer Model**

Berdasarkan model pada gambar 1, maka nilai AVE dinyatakan valid jika bernilai  $>0,6$  (Ghozali dan Latan, 2015:74). Pengujian dilakukan untuk melihat menilai seberapa besar perbedaan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Diketahui bahwa nilai AVE pada gambar secara keseluruhan semua indikator variabel memiliki nilai AVE  $>0,6$  sehingga dapat dikatakan model penelitian ini valid.

**Uji Validitas Diskriminan (Uji *Discriminant Validity*)**

**Tabel 2. Uji *Discriminant Validity* dengan *Cross Loading***

Item Pengukuran	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja	Kinerja karyawan	Keterangan
X1.1	<b>0,864</b>	0,776	0,796	Valid
X1.2	<b>0,852</b>	0,764	0,777	Valid
X1.3	<b>0,895</b>	0,822	0,822	Valid
X1.4	<b>0,912</b>	0,863	0,859	Valid
X1.5	<b>0,893</b>	0,779	0,810	Valid
X1.6	<b>0,900</b>	0,802	0,850	Valid
X1.7	<b>0,762</b>	0,696	0,687	Valid
X1.8	<b>0,919</b>	0,844	0,847	Valid
X1.9	<b>0,791</b>	0,689	0,723	Valid
X1.10	<b>0,856</b>	0,775	0,786	Valid
X2.1	0,762	<b>0,883</b>	0,773	Valid
X2.2	0,780	<b>0,907</b>	0,757	Valid
X2.3	0,756	<b>0,857</b>	0,778	Valid
X2.4	0,843	<b>0,875</b>	0,820	Valid
X2.5	0,765	<b>0,899</b>	0,806	Valid
X2.6	0,807	<b>0,902</b>	0,789	Valid
X2.7	0,731	<b>0,780</b>	0,697	Valid
X2.8	0,807	<b>0,895</b>	0,764	Valid
X2.9	0,804	<b>0,877</b>	0,794	Valid
X2.10	0,803	<b>0,841</b>	0,770	Valid
Y1	0,855	0,817	<b>0,903</b>	Valid
Y2	0,820	0,750	<b>0,903</b>	Valid
Y3	0,843	0,831	<b>0,894</b>	Valid
Y4	0,855	0,812	<b>0,898</b>	Valid
Y5	0,887	0,853	<b>0,913</b>	Valid
Y6	0,821	0,811	<b>0,878</b>	Valid
Y7	0,822	0,843	<b>0,899</b>	Valid
Y8	0,810	0,768	<b>0,880</b>	Valid
Y9	0,771	0,741	<b>0,858</b>	Valid
Y10	0,809	0,766	<b>0,888</b>	Valid
Y11	0,789	0,792	<b>0,866</b>	Valid
Y12	0,721	0,705	<b>0,795</b>	Valid
Y13	0,803	0,781	<b>0,923</b>	Valid
Y14	0,788	0,787	<b>0,899</b>	Valid
Y15	0,835	0,784	<b>0,932</b>	Valid
Y16	0,608	0,544	<b>0,610</b>	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Kriteria pada uji *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai loading faktor dan *cross loading* dari hasil yang didapatkan, jika nilai loading faktornya lebih besar dari nilai *cross loading* maka indikator yang tersebut sudah memenuhi kriteria uji *discriminant validity* (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017: 115). Validitas diskriminan adalah setiap indikator penelitian dalam setiap variabel tidak saling

berhubungan dengan variabel lain yang akan diukur. Perhitungannya diukur dengan melihat nilai loading faktornya  $>0,6$  (Ghozali & Latan, 2015: 74).

Berdasarkan Tabel 2 mengenai hasil pengujian diskriminan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan semua item pengukurannya dinyatakan valid karena nilai loading faktor lebih besar dari nilai cross loading.

### Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha Reliability dan Composite Reliability)

Uji *Cronbach's alpha reliability* dan *Composite reliability* bertujuan untuk mengukur reliabilitas dan konsistensi suatu konstruk dengan indikator reflektif yang telah diteliti (Ghozali & Latan, 2015: 75). Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus  $>0,6$  dan nilai *composite reliability* harus  $>0,7$ . Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu indikator dengan variabel yang telah diteliti (Ghozali dan Latan, 2015: 75). Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

#### *Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja karyawan	0,979	0,981
Lingkungan Kerja	0,962	0,968
Pelatihan Kerja	0,965	0,969

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 3, maka dapat diketahui bahwa indikator pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel pada uji *cronbach's alpha* karena telah memenuhi nilai alpha  $>0,6$  sehingga pada setiap indikator reflektif dapat menjelaskan variabel laten. Dan pada uji *composite reliability* setiap item kuesioner pada indikator reflektif memiliki *composite reliability* yang tinggi dan baik karena nilai *composite reliability*  $>0,7$ .

### Uji R-Square

Nilai *R-square* merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian *R-square* dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

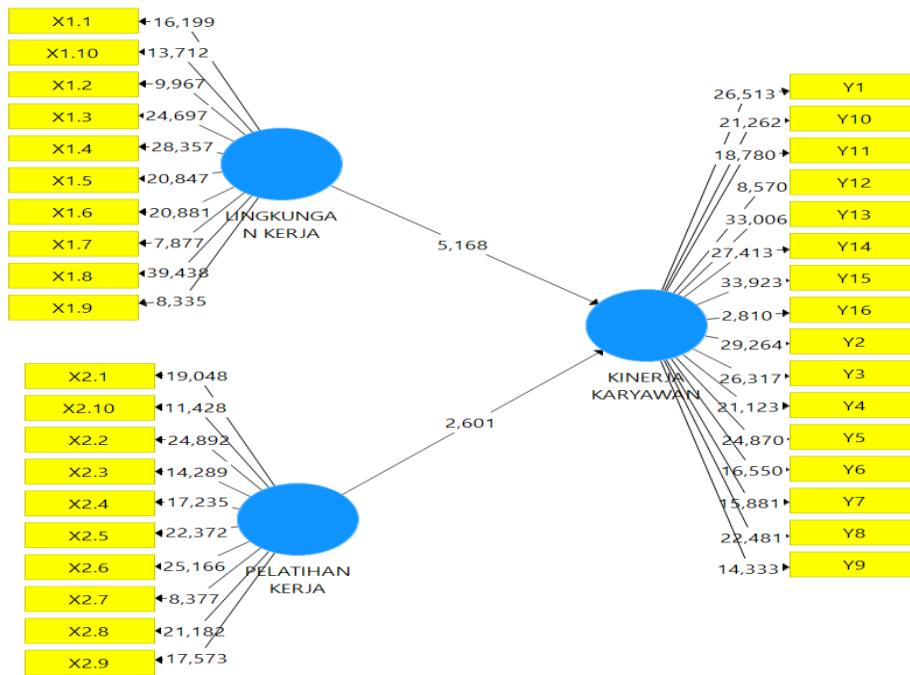
**Tabel 4. Uji R-Square**

	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,867

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji *R-Square* variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,867 yang artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) saling berhubungan sehingga dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,867.

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai 5,168 dan variabel pelatihan kerja 2,601 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan pelatihan kerja maka kinerja karyawan semakin baik. Berikut merupakan hasil struktur inner model:



Gambar 2. Struktur Inner Model

### Uji Q-Square

Uji *Q-Square* merupakan pengujian yang mengukur seberapa baik nilai keseluruhan yang dihasilkan oleh model. Nilai *Q-Square* dikatakan berhubungan apabila  $>0$  (Ghozali & Latan, 2015: 79). Hasil pengujian *Q-Square* dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Uji *Q-Square*

	<i>Q-Square</i>
Lingkungan Kerja	0,664
Pelatihan Kerja	0,696

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian *Q-Square* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,664 dan Pelatihan Kerja sebesar 0,696. Selanjutnya untuk melihat Quality Index menggunakan Goodness of Fit (GoF) diperoleh sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\frac{(0,867 + 0,638 + 0,315)}{3} \times (0,867)^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,607 \times 0,751}$$

$$GoF = 0,674$$

Keterangan:

Com = Rata-rata nilai AVE

R2 = Rata-rata nilai R2

Nilai GoF dikatakan rendah jika  $GoF < 1$ , dikatakan sedang jika nilai  $GoF > 0,25$  dan dikatakan tinggi jika nilai  $GoF > 0,36$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai GoF yaitu sebesar 0,674 artinya model yang digunakan pada penelitian ini memiliki perhitungan model yang tinggi dan baik serta dapat menjelaskan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diperkirakan memberikan informasi yang berguna untuk mengetahui mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient* atau koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja - > Kinerja Karyawan	0,638	0,642	0,123	5,168	0,000
Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,315	0,305	0,121	2,601	0,010

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,642 (positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengujian hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,305 (Positif) dan nilai *P Value* sebesar 0,010 yang berarti nilai uji  $< 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### E. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau. Berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.



2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau. Berarti semakin baik pelatihan kerja maka semakin baik kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat disampaikan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau adalah perusahaan tetap mempertahankan dan menjaga lingkungan kerja yang ada di sekitaran karyawan agar kinerja karyawan semakin baik.
2. Saran yang dapat disampaikan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kabupaten Sanggau adalah perusahaan harus tetap memberikan dan mengembangkan pelatihan kerja karena pada variabel pelatihan kerja kuesioner "Saya merasa lebih betah bekerja setelah mengikuti pelatihan" memiliki jawaban yang paling tinggi di antara lainnya dan ini membuktikan bahwa pelatihan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perusahaan harus selalu memberikan pelatihan kerja agar kinerja karyawan semakin baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya tentang variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ghozal, I, & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0: untuk Penelitian Empiris. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Sedarmayati. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung Alfabeta
- Sunyanto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- TANGERANG (Studi Kasus Pada Bagian Perizinan, Catatan Sipil dan Administrasi Umum). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Tannady, Hendy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert.
- Widodo. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.