

PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU. BANURI HARAPAN KITA DI KECAMATAN BALAI BATANG TARANG, KABUPATEN SANGGAU

Rina Maretna Tiwi

Email: rinamaretntiwi97@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Enokomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kusisioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang, dari jumlah populasi sebanyak 133 orang. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, uji t, dan analisis komprehensif. Software spss versi 23 untuk pengujian model penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah kualitas pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kualitas Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu – satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset – aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, dan pesediaan barang. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Sumber daya manusia memiliki kemampuan berkembang yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mengembangkan karyawan dengan membekali mereka berbagai pengetahuan, sehingga karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.

Salah satu bentuk pengembangan karyawan yang sering dilakukan perusahaan adalah mengadakan pelatihan atau *training*. *Training* tidak hanya diberikan kepada karyawan yang baru bekerja, namun juga ditujukan bagi karyawan senior agar mereka siap memimpin perusahaan. *Training* karyawan merupakan investasi bermanfaat, tidak hanya bagi karyawan secara individu, namun juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan suatu perusahaan tidak hanya didapat dari pembekalan dari pengetahuan, sehingga karyawan memiliki keahlian dan keterampilan saja, namun lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai di dalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. (Arestia, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang terampil serta lingkungan kerja yang nyaman dan baik dalam menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu menjadi perhatian di perusahaan, kinerja karyawan terbaiklah yang menjadi harapan perusahaan.

Maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Kecamatan Balai Batang Tarang, Kabupaten Sanggau”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Gary Dessler (2017: 284), mengemukakan bahwa: “Pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersenut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut”. Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Simamora (2004: 278) menyatakan bahwa manfaat pelatihan yaitu: meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Adapun tujuan dari pelatihan menurut Mangkunegara (2006: 52), yaitu: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia,

meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan keuangan, dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan minat karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2011: 118), lingkungan kerja adalah meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antar orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2018: 26), "Lingkungan kerja dibagi ke dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik". Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), b) lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018: 28), yaitu: dimensi lingkungan fisik, dengan indikator sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan. Dimensi lingkungan kerja non fisik, dengan indikator sebagai berikut: kesempatan untuk maju, hubungan yang harmonis, dan keamanan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2011: 548), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007: 67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2011: 552), pada dasarnya meliputi:untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang, mendorong pertanggung jawabandari karyawan, untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain, pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalampenugasan kembali, promosi kenaikan jabatan, dan training atau pelatihan, meningkat motivasi kerja, meningkatkan etos kerja, memperkuathubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka, sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerjadan rencanakarir selanjutnya, riset seleksisebagai kriteria keberhasilanefektivitas, membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh, mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik. Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 67), adalah sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

HIPOTESIS

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dipaparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data yang digunakan

adalah kusioner dan studi kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CU. Banuri Harapan Kita di Kecamatan Balai Batang Tarang yang berjumlah 133 orang, dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 100 orang. Data penelitian akan dianalisis secara kuantitatif, yaitu dari jawaban kusioner yang disebarluaskan kepada responden akan dikelompokkan menurut kriteria tertentu. Jenis pengukuran yang digunakan skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan oleh penulis valid atau tidak, untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut ini adalah hasil pengujian validitasnya seperti pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

TABEL 1
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL KUALITAS PELATIHAN

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Instruktur			
Pernyataan X1.1_1	0,337	0,197	Valid
Pernyataan X1.1_2	0,744	0,197	Valid
Pernyataan X1.1_3	0,619	0,197	Valid
Peserta			
Pernyataan X1.2_1	0,533	0,197	Valid
Pernyataan X1.2_2	0,391	0,197	Valid
Pernyataan X1.2_3	0,488	0,197	Valid
Materi			
Pernyataan X1.3_1	0,460	0,197	Valid
Pernyataan X1.3_2	0,327	0,197	Valid
Pernyataan X1.3_3	0,415	0,197	Valid
Metode			
Pernyataan X1.4_1	0,584	0,197	Valid
Pernyataan X1.4_2	0,286	0,197	Valid
Pernyataan X1.4_3	0,528	0,197	Valid
Tujuan			
Pernyataan X1.5_1	0,387	0,197	Valid
Pernyataan X1.5_2	0,653	0,197	Valid
Pernyataan X1.5_3	0,444	0,197	Valid
Sasaran			
Pernyataan X1.6_1	0,600	0,197	Valid
Pernyataan X1.6_2	0,503	0,197	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X1.6_3	0,371	0,197	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat dalam variabel pertama Kualitas Pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,197, maka artinya setiap indikator pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

TABEL 2
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Penerangan			
Pernyataan X2.1_1	0,623	0,197	Valid
Pernyataan X2.1_2	0,605	0,197	Valid
Pernyataan X2.1_3	0,585	0,197	Valid
Suhu Udara			
Pernyataan X2.2_1	0,586	0,197	Valid
Pernyataan X2.2_2	0,591	0,197	Valid
Pernyataan X2.2_3	0,420	0,197	Valid
Suara Bising			
Pernyataan X2.3_1	0,482	0,197	Valid
Pernyataan X2.3_2	0,480	0,197	Valid
Pernyataan X2.3_3	0,517	0,197	Valid
Perwarnaan			
Pernyataan X2.4_1	0,427	0,197	Valid
Pernyataan X2.4_2	0,574	0,197	Valid
Pernyataan X2.4_3	0,640	0,197	Valid
Ruang Gerak			
Pernyataan X2.5_1	0,453	0,197	Valid
Pernyataan X2.5_2	0,638	0,197	Valid
Pernyataan X2.5_3	0,434	0,197	Valid
Fasilitas			
Pernyataan X2.6_1	0,326	0,197	Valid
Pernyataan X2.6_2	0,307	0,197	Valid
Pernyataan X2.6_3	0,372	0,197	Valid
Kebersihan			
Pernyataan X2.7_1	0,343	0,197	Valid
Pernyataan X2.7_2	0,440	0,197	Valid
Pernyataan X2.7_3	0,469	0,197	Valid
Kesempatan untuk Maju			
Pernyataan X2.8_1	0,334	0,197	Valid
Pernyataan X2.8_2	0,373	0,197	Valid
Pernyataan X2.8_3	0,351	0,197	Valid
Hubungan yang Harmonis			
Pernyataan X2.9_1	0,609	0,197	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X2.9_2	0,497	0,197	Valid
Pernyataan X2.9_3	0,489	0,197	Valid
Keamanan dalam bekerja			
Pernyataan X2.10_1	0,597	0,197	Valid
Pernyataan X2.10_2	0,492	0,197	Valid
Pernyataan X2.10_3	0,446	0,197	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel kedua lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, fasilitas, kebersihan, kesempatan untuk maju, hubungan yang harmonis, dan keamanan dalam bekerja dalam penelitian menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,197, maka artinya setiap indikator pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

TABEL 3
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas Kerja			
Pernyataan Y1_1	0,408	0,197	Valid
Pernyataan Y1_2	0,450	0,197	Valid
Pernyataan Y1_3	0,361	0,197	Valid
Kualitas Kerja			
Pernyataan Y2_1	0,381	0,197	Valid
Pernyataan Y2_2	0,559	0,197	Valid
Pernyataan Y2_3	0,493	0,197	Valid
Kerjasama			
Pernyataan Y3_1	0,554	0,197	Valid
Pernyataan Y3_2	0,325	0,197	Valid
Pernyataan Y3_3	0,414	0,197	Valid
Tanggungn Jawab			
Pernyataan Y4_1	0,596	0,197	Valid
Pernyataan Y4_2	0,300	0,197	Valid
Pernyataan Y4_3	0,389	0,197	Valid
Inisiatif			
Pernyataan Y5_1	0,573	0,197	Valid
Pernyataan Y5_2	0,499	0,197	Valid
Pernyataan Y5_3	0,423	0,197	Valid

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat dalam variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan

nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,197, maka artinya setiap butiran pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *Cronbach's Alpha*, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini disajikan tabel pengujian reliabilitas variabel pada tabel berikut ini:

TABEL 2
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KUALITAS PELATIHAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kualitas pelatihan	0,806	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,886	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,716	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian SPSS bahwa variabel penelitian yang digunakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yaitu kualitas pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,806, lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data penelitian bersifat reliabel.

3. Uji F

Penelitian ini melihat nilai signifikansi, jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau lima persen maka model penelitian ini tidak layak untuk diteliti. Namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model pada penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
HASIL UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1368.774	2	684.387	64.323	.000 ^b
Residual	1032.066	97	10.640		
Total	2400.840	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS PELATIHAN

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka dapat dilihat bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013: 45), nilai koefisien determinasi yang ditetapkan adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi memiliki nilai kecil artinya kemampuan dalam variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu artinya variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	3.26188

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS PELATIHAN

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi didapatkan adalah 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 57,0 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 43,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 5
CU. BANURI HARAPAN KITA DI BALAI BATANG TARANG
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.788	4.048		4.395	.000
KUALITAS PELATIHAN	.284	.108	.371	2.641	.010
LINGKUNGAN KERJA	.190	.065	.408	2.909	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 3.79, maka dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,788 + 0,284 X_1 + 0,190 X_2$$

Berikut hasil pengujian regresi linear berganda:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,788 menunjukkan bahwa jika nilai variabel kualitas pelatihan dan variabel lingkungan kerja sebesar nol maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 17,788.
- b. Nilai koefisien regresi kualitas pelatihan sebesar 0,284 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kualitas pelatihan maka kinerja karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang akan tinggi.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,190 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang akan semakin meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kualitas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kualitas pelatihan yang diterapkan oleh CU. Banuri Harapan Kita maka karyawan akan memiliki tingkat keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin nyaman pada CU. Banuri Harapan Kita dapat membuat karyawan merasa betah dan menyenangkan saat melakukan aktivitas kerja.
3. Kualitas pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan dan lingkungan kerja CU. Banuri Harapan Kita memiliki kualitas pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan betah untuk bekerja.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a. CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang harus berusaha untuk mempertahankan kualitas pelatihan yang ada di CU. Banuri Harapan Kita dan meningkatkan kualitas pelatihan lebih baik lagi dengan memfokuskan pelatihan pada hal yang lebih penting seperti membahas tentang tanggangan mereka dalam bekerja.
 - b. CU. Banuri Harapan Kita di Balai Batang Tarang dapat lebih memperhatikan kondisi dalam lingkungan kerja, sehingga dapat menimbulkan rasa aman, nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Fianda Gammahendra, Djamhur Hamid, Muhammad Faisal Riza. 2014. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.7,no.2, Januari.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Nurasyiah. 2017. "Pengaruh Diklat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank BPR Rokan Hulu." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, vol.6,no.1, Januari.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Isa Bharoka Trawardani, Arik Prasetya, Yuniadi Mayowan. 2015. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.29,no.1, Desember.

- M. Zahari, Ubaidilah. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu ARO PT. Perkebunan Nusantara VI Persero Wilayah Jambi." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vo.5, no.1, Mei.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.
- Neni Triana Siregar, Suryalena. 2017. "Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian." *Jom Fisip*, vol.4,no.2, Oktober.
- Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti. 2007. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasaan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Diponegoro Jurnal Of Management*, vol.6,no4, hal 1-11.
- Nurila. 2019. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan." *Jurnal Meraja*, vol.2, no.2, Juni.
- Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, Edisi Revisi Kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana,2011.
- .