



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan

Futri Nur Cahya

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

[Futrinrchy13@gmail.com](mailto:Futrinrchy13@gmail.com)

Ratnawaty Marginingsih

Dosen Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

[Ratnawaty.rmg@bsi.ac.id](mailto:Ratnawaty.rmg@bsi.ac.id)

Alamat : Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis : [Futrinrchy13@gmail.com](mailto:Futrinrchy13@gmail.com)

**Abstract.** PD. Artha Sanggraha Shell Gas Station Business Unit its main activity is to distribute or sell fuel oil to the general public, especially for fueling people's or private vehicles. To find out how much knowledge the work environment and job training on employee performance. This study uses quantitative research methods using saturated sampling techniques to determine the effect between the three independent and dependent variables using descriptive methods in derived research data. Then research variables such as validity test, reliability test, normality test and classical assumptions are carried out. In testing the description of this data, researchers manage to find out the description or condition of the respondents who were sampled in this study.  $t$  value count 4.503 >  $t$  table 2.00758, significant 0.00 < 0.05 accepted. the value of  $t$  count 4,298 >  $t$  table 310,883 significant 0.00 < 0.05, accepted. all alpha Rhitung 0.05 >  $R$ table 0.2732 valid. the value of  $F$  count 310,883  $F$  < table 3.18, significance 0.00 < 0.05 valid. that work environment variables and job training together affect employee performance.

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

**Abstrak.** PD. Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell kegiatan utamanya adalah menyalurkan atau menjual bahan bakar minyak kepada masyarakat umum khususnya untuk bahan bakar kendaraan rakyat atau pribadi. Untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel independen dan dependen menggunakan metode deskriptif dalam data penelitian berasal. Kemudian dilakukan variabel penelitian seperti uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan asumsi klasik. Yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data berupa SPSS 25. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mengelola untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. nilai  $t$  hitung 4,503 >  $t$  tabel 2,00758, signifikan 0,00 < 0,05 diterima . nilai  $t$  hitung 4,298 >  $t$  tabel 310,883 signifikan 0,00 < 0,05, diterima. seluruh alpha Rhitung 0,05 >  $R$ tabel 0,2732 valid. nilai  $F$  hitung 310,883  $F$  < tabel 3,18, signifikansi 0,00 < 0,05 valid. bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu utama keberhasilan bagi organisasi. Dengan demikian unsur sumber daya manusia menjadi sumber kunci yang harus lebih diperhatikan, dalam suatu organisasi dengan tuntutan serta menjawab tantangan yang senantiasa dihadapi

organisasi. Oleh karena itu dalam upaya memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas langkah utama bagi organisasi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari dalam melakukan pekerjaan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dengan itu kinerja karyawan juga akan meningkat. Pelatihan kerja merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan yang baik mampu melakukan pelatihan kerja pada karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan evaluasi tentang seberapa baik mereka melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja

Dengan demikian penelitian pada PD. Artha Sanggraha unit usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan kegiatan utamanya adalah menyalurkan atau menjual bahan bakar minyak kepada masyarakat umum khususnya untuk bahan bakar kendaraan rakyat atau pribadi. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas tentunya secara potensi pada karyawan mungkin sudah memenuhi syarat namun hal ini agar dapat mempertahankan perusahaan yang baik dapat dilakukan pelatihan pada karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja yang diberikan, tetapi juga bagaimana mereka berkontribusi pada lingkungan kerja dan seberapa efektif mereka dalam memanfaatkan peluang pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini mencakup kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif, berbagi pengetahuan, serta membantu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan positif. Karyawan yang berkinerja baik dalam aspek ini biasanya menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dan memiliki dampak positif pada keseluruhan produktivitas tim dan perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Menurut (Sunarsih et al. 2020) lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Suasana yang kondusif, penataan peralatan kerja yang efisien, dan hubungan yang harmonis antar karyawan sangat penting untuk memperlancar proses produksi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta membantu mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Sedangkan menurut (Yuliana dan Kustiwa 2024) Pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan oleh manajemen atau pemilik

usaha untuk melatih dan meningkatkan sikap, perilaku, serta keterampilan karyawan. Melalui pelatihan, karyawan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman praktis yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang efektif tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis tetapi juga memperbaiki perilaku dan sikap kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan berkontribusi lebih baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Investasi dalam pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Kinerja optimal membutuhkan kerja sama antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang baik juga menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif memberikan arahan, motivasi, dan dukungan, sehingga meningkatkan kinerja individu dan tim. Sinergi antara perencanaan, implementasi, dan kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja produktif dan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya menurut (Simbolon dan Susanto 2023).

### 3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah dimana peneliti memutuskan isi penelitian, membuat pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menggunakan statistik untuk menganalisis angka-angka, dan secara objektif merupakan jenis penelitian pendidikan yang melakukan penelitian secara adil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel dependen adalah variabel yang terikat seperti variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan independen adalah variabel bebas seperti variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel pelatihan kerja (X2).

Penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengambil sampel dari populasi tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Survei merupakan metode studi kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti fenomena dalam suatu kelompok atau perilaku individu. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berbasis kuesioner. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner seperti daftar pertanyaan kepada responden sampel guna memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan.

penelitian teknik analisis data kuantitatif setelah pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data melibatkan pembagian data berdasarkan variabel, penyajian data dalam tabel atau grafik, dan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis. Proses ini diawali dengan pembuatan tabulasi dan tabel frekuensi, menggunakan Excel untuk menampilkan data mentah. Pengolahan lebih lanjut dilakukan dengan software SPSS versi 25, yang memfasilitasi analisa kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Teknik analisis data dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan antara lain Profil responden terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Dengan tujuan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian Dalam penelitian ini menggunakan responden bulan April 2024 :

##### **1. Pengujian Hipotesis**

##### **1. Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja**

##### **Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>No Item Pertanyaan</b>	<b>Corrected Item – total Correlation</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,760	0,2732	VALID
X1.2	0,825	0,2732	VALID
X1.3	0,838	0,2732	VALID
X1.4	0,672	0,2732	VALID
X1.5	0,492	0,2732	VALID
X1.6	0,573	0,2732	VALID
X1.7	0,810	0,2732	VALID
X1.8	0,835	0,2732	VALID
X1.9	0,686	0,2732	VALID
X1.10	0,777	0,2732	VALID

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data uji validitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja (X1), hasil uji dari seluruh signifikansi lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,2732) dapat dikatakan valid, dimana peneliti dapat memperoleh hasil nilai  $R_{hitung}$  paling tinggi sebesar (0,838) terdapat pada pertanyaan nomor 3 dan nilai hitung paling rendah sebesar (0,492) terdapat pertanyaan nomor 5. Dari 10 pernyataan responden variabel lingkungan kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## 2. Hasil Uji Validasi Pelatihan Kerja

### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	R tabel	Keterangan
X2.1	0,753	0,2732	VALID
X2.2	0,743	0,2732	VALID
X2.3	0,875	0,2732	VALID
X2.4	0,752	0,2732	VALID
X2.5	0,872	0,2732	VALID
X2.6	0,553	0,2732	VALID
X2.7	0,869	0,2732	VALID
X2.8	0,783	0,2732	VALID
X2.9	0,847	0,2732	VALID
X2.10	0,732	0,2732	VALID

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas IV.37 data uji validitas yang berhubungan dengan pelatihan kerja (X2), hasil uji dari seluruh signifikansi lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,2732) dapat dikatakan valid, dimana peneliti dapat memperoleh hasil nilai  $R_{hitung}$  paling tinggi sebesar (0,875) terdapat pada pertanyaan nomor 3 dan nilai hitung paling rendah sebesar (0,553) terdapat pertanyaan nomor 6. Dari 10 pernyataan responden variabel pelatihan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

### 3. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	R tabel	Keterangan
Y.1	0,620	0,2732	VALID
Y.2	0,724	0,2732	VALID
Y.3	0,712	0,2732	VALID
Y.4	0,818	0,2732	VALID
Y.5	0,565	0,2732	VALID
Y.6	0,705	0,2732	VALID
Y.7	0,862	0,2732	VALID
Y.8	0,879	0,2732	VALID
Y.9	0,673	0,2732	VALID
Y.10	0,704	0,2732	VALID

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas IV.38 data uji validitas yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), hasil uji dari seluruh signifikasi lebih besar dari alpha (0,05) dan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,2732) dapat dikatakan valid, dimana peneliti dapat memperoleh hasil nilai  $R_{hitung}$  paling tinggi sebesar (0,879) terdapat pada pertanyaan nomor 8 dan nilai hitung paling rendah sebesar (0,565) terdapat pertanyaan nomor 5. Dari 10 pernyataan responden variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### 4. Hasil Uji Reabilitas

##### Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,904	10	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,928	10	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,900	10	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas IV.39 hasil uji reabilitas masing-masing variabel terdapat *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar (0,904), variabel pelatihan kerja sebesar (0,928), dan variabel kinerja karyawan sebesar (0,900) bahwa dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daro 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Dapat disimpulkan masing-masing data keseluruhan pernyataan kuesioner dikatakan telah memenuhi syarat reabilitas.

#### 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Dari One – Sample Kolmogrov – Smirvon menunjukkan bahwa nilai dari signifikasi 0,05 yaitu sebesar (0,181). Maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan terjadi normalitas.

##### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas menggunakan gleser nilai sig terdapat variabel lingkungan kerja sebesar (0,30) dan variabel pelatihan kerja sebesar (0,48). Terdapat hasil tersebut variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil data regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 5,169 maka dapat dikatakan pengaruh yang searah antara variabel independen seperti lingkungan kerja (X1), pelatihan kerja (X2) dan

dependen kinerja karyawan (Y) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka memiliki persentase sebesar 5,169.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,485 bahwa dapat diartikan apabila lingkungan kerja naik 1%, maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 0,549. Dapat dikatakan dengan koefisien positif, terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan itu dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X1) maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Y)
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,407 bahwa dapat diartikan apabila lingkungan kerja naik 1%, maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 0,407. Dapat dikatakan dengan koefisien positif, terdapat hubungan positif antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan dengan itu dimana semakin naik variabel Pelatihan kerja (X2) maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji t

#### Hasil Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.169	1.772		2.918	.005
	Lingkungan Kerja	.485	.108	.500	4.503	.000
	Pelatihan Kerja	.407	.095	.478	4.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Maka apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel. Hasil data uji t sebagai berikut :

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil pengolahan dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar (4,503), sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar (2.00758). nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  (4,503) >  $t_{tabel}$  (2.00758) dapat dinyatakan hasil hipotesis terdapat



pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2. Variabel Pelatihan Kerja

Dari hasil pengolahan dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar (4,298), sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  sebesar (2.00758). nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  (4,298)  $>$   $t_{tabel}$  (2.00758) dapat dinyatakan hasil hipotesis terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2. Hasil Uji F

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.735	2	504.367	310.883	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.496	49	1.622		
	Total	1088.231	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Maka apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel. Hasil data uji f Pengujian hipotesis menunjukkan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa bahwa  $F_{hitung}$  310,883  $>$   $F_{tabel}$  3,18 dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 mempengaruhi terhadap variabel Y.

## 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi sebesar 0,924 atau 92,4% maka (0,924 x 100%) maka yang terjadi pada variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). yang berarti sisa dari R Square tersebut sebesar 76% yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

### Perhitungan Koefisien Determinasi

Sumber: data primer diolah SPSS, 2024

Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
Lingkungan Kerja (X1)	0,500	0,948	(0,500 x 0,948) = 0,474	47%
Pelatihan Kerja (X2)	0,478	0,947	(0,478 x 0,947) = 0,452	45%
Jumlah			0,926	93%

Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa program lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marisyah 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Sihaloho dan Siregar 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan (Maidarti et al. 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Damanik 2024) menyatakan bahwa dari data yang terkumpul dan diolah diperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedang kompensasi signifikan

penelitian ini sejalan dengan (Siallagan et al. 2020) menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Rasendriya 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung lingkungan kerja (X1)  $4,503 > t$  tabel  $2,00758$ , dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dengan demikian, dapat diterima bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian nilai  $t$  hitung pelatiahn kerja ( $X_2$ )  $4,298 > t$  tabel  $310,883$ , dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , menunjukkan bahwa hipotesis bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dapat dikatakan hasil uji dari seluruh signifikasi alpha  $R_{hitung} 0,05 > R_{tabel} 0,2732$  dapat dikatakan valid. Sedangkan pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar  $310,883 > F$  tabel  $3,18$ , dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam. Dengan mengatasi keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian di masa depan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih akurat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Damanik, Anggi Dinda Ulandari. 2024. "Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap KinerjaKaryawanPTPNM (Mekaar)." *JOURNAL ECONOMICAND STRATEGY (JES)* 5(1):72–80.
- Maidarti, Titin, Muthia Azizah, Edi Wibowo, dan Inti Nuswandari. 2022. "Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16(1):127–45.
- Marisyah, Fitria. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(4):553–62. doi: 10.55123/mamen.v1i4.1065.
- Rasendriya, Utari. 2023. "PENGARUHLINGKUNGANKERJADANPELATIHAN TERHADAP PKINERJAKARYAWANPTASDPINDONESIA FERRY(PERSERO) CABANG MERA K." *EROY (Economics Research and Organizational Study)* 1(1).
- Siallagan, Bungaran., Miftahuddin, dan Isnaniah. 2020. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Effect of Training and Work Environment on Employee Performance of Lariz Depari Hotel Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 1(1):106–11.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Simbolon, Sahat, dan Agus Susanto. 2023. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. diedit oleh D. M. Simbolon. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Sunarsih, Denok, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, dan Dede Andi. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta.” *The World of Business Administration Journal* (September):117–23. doi: 10.37950/wbaj.v2i1.916.

Yuliana, Lia, dan Atep Kustiwa. 2024. “Manfaat Pelatihan guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia ( SDM ) ( Studi Kasus di laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumber Bandung ).” 6(1):7–13.