

Sustainable Resource Management and Economic Development Outcomes

Dian Novitasari¹, Ratih Setyo Rini²

^{1,2)} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; diannvtasri1210@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/07/14; Revised: 2025/08/12; Accepted: 2025/10/21

Abstract

This study examines the relationship between sustainable resource management and economic development outcomes. Using secondary data and econometric analysis, the findings indicate that sustainable practices positively support long-term economic growth. The study contributes to sustainability and development policy literature.

Keywords

Sustainable, Resource Management, Economic Development.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Pelatihan bukan sekadar formalitas, melainkan merupakan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik juga dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi maupun sistem kerja baru. Selain pelatihan, lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun psikologis, mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan turut membentuk suasana kerja yang produktif. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas kuat terhadap perusahaan, dan kemampuan untuk mencapai target kerja dengan lebih optimal. Penelitian oleh Kristyan & Veritia (2024), menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung bisa saling melengkapi, sehingga mampu meningkatkan performa karyawan secara nyata. Dengan adanya sinergi antara pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan produktif. Hal ini tidak hanya berdampak pada

pencapaian target perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Silalahi et al., 2022).

Namun faktanya, pelaksanaan pelatihan di perusahaan tidak selalu disertai dengan proses evaluasi yang terstruktur. Banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan dalam mengelola pelatihan serta menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Berdasarkan berbagai penelitian dan laporan, sering kali program pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan nyata karyawan. Sebagai ilustrasi, sebuah artikel yang dimuat oleh (Kompas.com, 2023) mengungkapkan bahwa banyak program pelatihan yang kurang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan di lapangan. Situasi ini menegaskan pentingnya evaluasi dan penyesuaian terhadap program pelatihan tersebut, agar lebih terfokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan tantangan di lingkungan kerja. Pelatihan terkadang bersifat umum, kurang mendalam, atau bahkan hanya dianggap sebagai formalitas untuk memenuhi kewajiban administratif semata. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan manfaat maksimal dari pelatihan tersebut, yang seharusnya dapat mendukung pekerjaan mereka. Selain itu, kurangnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan menyulitkan perusahaan untuk mengetahui apakah program yang dijalankan benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang beragam terhadap kinerja karyawan. Menurut (Satriyo, 2021), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila tidak disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Sebaliknya hasil studi (Nugroho & Paradifa, 2020), menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara tepat dapat meningkatkan kompetensi dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menandakan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi, metode penyampaian serta adanya dukungan dari faktor lain seperti motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung masih menjadi kendala di banyak perusahaan, termasuk di sektor industri. Masalah seperti suhu kserja yang tidak nyaman, fasilitas yang kurang memadai, tingkat kebisingan yang tinggi, dan hubungan kerja yang tidak harmonis sering kali mengurangi semangat dan fokus kerja karyawan. Tidak jarang, budaya kerja yang tidak sehat muncul, misalnya komunikasi satu arah dari atasan ke bawahan, tekanan kerja yang berlebihan dan minimnya penghargaan terhadap pencapaian individu. Kondisi-kondisi ini dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. (Maehendrayuga et al., 2024), menegaskan bahwa meskipun pengelolaan karyawan yang ada sudah berjalan dengan baik, tantangan besar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah turnover karyawan yang tinggi. Sejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara berbeda-beda. Menurut hasil

penelitian dari (Gandung, 2023) dalam studinya menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, (Wahyuningsih & Kirono, 2023) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja hanya mendukung secara fisik tanpa mempertimbangkan aspek psikologis atau sosial, pengaruhnya terhadap kinerja bisa kurang berarti. Penemuan dari berbagai studi tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak otomatis memperbaiki kinerja, efektivitasnya tergantung pada keseimbangan antara kenyamanan fisik, dukungan emosional dan suasana sosial yang membangun.

Melihat adanya perbedaan antara kondisi ideal yang diharapkan perusahaan dan realitas yang terjadi di lapangan, penting untuk melakukan kajian mendalam guna memahami apa yang sebenarnya terjadi. Dalam konteks ini, dua aspek yang perlu mendapat perhatian serius adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja. Idealnya, pelatihan seharusnya dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sementara lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan mendukung produktivitas. Namun, ketika kedua aspek ini tidak berjalan sebagaimana mestinya, dampaknya bisa sangat memengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi motivasi maupun hasil yang dicapai. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Indah Baja”** menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana pengaruh dua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Baja. Juga untuk mengetahui apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Baja. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi tentang hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik serta pengujian hubungan antar variabel secara objektif. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda, yang dinilai paling tepat untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dianggap relevan karena mampu menggambarkan hubungan antar variabel

secara sistematis dan terukur. Temuan dari (Waruwu et al., 2025) mendukung hal ini, di mana metode kuantitatif terbukti mampu menunjukkan sejauh mana pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara statistik. Sejalan dengan itu, (Astutik & Yulianto, 2021) juga menjelaskan bahwa penggunaan pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur dan bisa dipertanggungjawabkan. Sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menggunakan karyawan perusahaan sebagai populasi penelitian merupakan langkah yang tepat untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja (Insania et al., 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT Surya Indah Baja, yang berjumlah 37 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu sebanyak 37 karyawan PT Surya Indah Baja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan dokumentasi dari berbagai sumber yang relevan. Menurut Qomaruddin & Sa'diyah (2024), analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selaras dengan hal tersebut, analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta menilai kelayakan instrumen yang digunakan. Proses analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian alat ukur, pemeriksaan asumsi dasar, hingga pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan dua variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Surya Indah Baja Tangerang.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh variabel pelatihan kerja (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar $6,516 \geq t$ tabel sebesar 2,032. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian (Muslimin et al., 2024) juga menemukan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja, di mana karyawan yang rutin mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil t hitung sebesar $7,256 \geq t$ tabel sebesar 2,032. Hasil ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Hasil ini sesuai dengan temuan (Aryana & Suwandana, 2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri dan komitmen karyawan sehingga hasil kerja lebih optimal.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji f dengan nilai f hitung sebesar 64,260 yang lebih besar dari f tabel sebesar 3,276 serta tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dalam penelitian ini, nilai R square parsial pelatihan kerja (X1) sebesar 0,467 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,530 sedangkan nilai R square simultan sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Berdasarkan temuan penelitian (Fabella & Frianto, 2022), pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja meningkatkan keterampilan dan pemahaman tugas, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kenyamanan dan motivasi. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam mendorong kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian ini adalah bahwa pelatihan kerja yang efektif berdampak pada peningkatan keterampilan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas. Hal ini membuat kualitas kerja menjadi lebih baik, proses kerja lebih cepat, serta resiko kesalahan dapat diminimalkan. Oleh karena itu, PT Surya Indah Baja Tangerang disarankan untuk secara rutin menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri, agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan; Lingkungan kerja di area mesin memberikan pengaruh positif terhadap kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan, dampaknya pekerja lebih fokus, potensi kecelakaan kerja dapat dikurangi dan kualitas hasil kerja tetap terjaga. PT Surya Indah Baja Tangerang perlu memastikan area mesin selalu bersih, tata letak peralatan rapi, kesibukan dikendalikan serta kelengkapan alat pelindung diri tersedia dan digunakan secara rutin; Gabungan pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang baik secara simultan menghasilkan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berkontribusi pada tercapainya target produksi, peningkatan efisiensi

kerja dan keberlangsungan operasional PT Surya Indah Baja Tangerang. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu menempatkan pengelolaan pelatihan dan pembenahan lingkungan kerja sebagai prioritas strategis dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Surya Indah Baja Tangerang, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Surya Indah Baja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,516 yang lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Surya Indah Baja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,256 yang lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Surya Indah Baja. Hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 64,260 yang lebih besar dari f tabel 3,276 dengan signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05; Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,791 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan dapat menjelaskan 79,1% variasi pada kinerja karyawan (Y) PT Surya Indah Baja, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Adapun beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya dianjurkan lebih cermat dalam mengumpulkan data, baik yang bersumber dari kuisioner maupun dokumen perusahaan, agar hasil penelitian semakin akurat. Sebaiknya penelitian selanjutnya melibatkan jumlah responden yang lebih banyak supaya data yang diperoleh lebih lengkap dan hasil analisis menjadi lebih baik. Peneliti lain diharapkan dapat menambah jumlah variabel independen yang digunakan, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan dapat menggambarkan berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu penelitian mengalami keterbatasan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tidak dapat secara maksimal mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban atas pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisioner. Peneliti juga mengalami kendala saat menyebarkan kuisioner karena adanya aturan perusahaan yang tidak memperbolehkan penggunaan ponsel selama jam kerja. Hal ini membuat distribusi dan pengumpulan data dilakukan secara terbatas pada waktu tertentu saja. Penelitian ini hanya melibatkan 37 responden yang merupakan seluruh jumlah karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Jumlah ini terbatas pada populasi yang tersedia, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada ruang lingkup internal perusahaan dan belum tentu sama apabila diterapkan pada perusahaan lain. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel independen yang diteliti, hanya melibatkan dua variabel

saja yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, serta sistem kompensasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat menggambarkan secara menyeluruh seluruh faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/kimap.v3i1.7325>
- Ariati, D., Hamid, N., & Kusumawati, A. (2023). Non-Physical Work Environment, Career Development, and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 356–367. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.806>
- Armansyah. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Aryana, I. N., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Oleh Self Efficacy Di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(6), 967. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p04>
- Astutik, M., & Yulianto, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kemampuan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/https://doi.org/10.26533/jmd.v4i1.750>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). ANALISIS FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG LABORATORIUM TERPADU DAN PERPUSTAKAAN MAN 1 MALUKU TENGAH. *JOURNAL AGREGATE*, 2(2), 262–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/ja.v2i2.1906>
- Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.456>
- Firmansyah, M. H., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK KESEJAHTERAAN SOSIAL BANDUNG. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.v7i1.1699>
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v3i1.62>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edition ke). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Haedar, N. A., Sayu, T., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4, 154–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3474>
- Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Unpublished Manuscript / ResearchGate*, 1(3), 205–214.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Revisi (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Indrasari, N., Ariwidodo, D. P., & Puspitasari, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK YAPALIS Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Insania, S., Pradita, & Ismamudi. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 147–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.62017/jemb>
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PERUMDA BPR Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1), 558–567. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/manajemen.v4i1.574>
- Kompas.com. (2023). Pengertian Pelatihan: Manfaat, Metode, Faktor dan Indikatornya. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/10/120000069/pengertian-pelatihan--manfaat-metode-faktor-dan-indikatornya>
- Koo, M., & Yang, S. (2025). Likert-Type Scale. *Encyclopedia*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018>
- Kristyan, A., & Veritia, M. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CSI INDONESIA JAKARTA BARAT. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 15(1), 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1222>
- Kuncoro, M. (2020). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Maehendrayuga, A., Setyanto, A., & Kusnawi. (2024). Analisa Prediksi Turnover Karyawan menggunakan Machine Learning. *Bit-Tech(Binary Digital - Technology)*, 7(2), 649–659. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/bt.v7i2.1999>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cet. 14 (E)). Remaja Rosdakarya.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

- Maswar, Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Al-Idārah*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Mushofa, M., Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Muslimin, Djauhar, A., & Umi Pausia, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, 5(1), 158–173. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v5i1.584>
- Novianingtyas, G. E., & Bagana, B. D. (2022). Pengaruh Profitabilitas , Leverage , Likuiditas , dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1159>
- Nugroho, M., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nurdin & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496>
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93>
- Ratnawati, W. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PROGRESS CITRA SEMPURNA (PCS) JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah*, 2(4), 519–530. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25925>
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JURNAL ILMU SOSIAL EKONOMI DAN POLITIK*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Satriyo, R. S. B. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. GPS Cabang Tangerang). *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 55–74. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2903>
- Sianturi, R. (2025). UJI NORMALITAS SEBAGAI SYARAT PENGUJIAN HIPOTESIS. *JURNAL PEMBELAJARAN DAN MATEMATIKA SIGMA (JPMS)*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 22, 334–354. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2),

- 478–493. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-9). Alfabeta.
- Turmono, M. S. S. (2019). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH (KOPKAR BSM). *Co-Management*, 1, 342–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/comanagement.v2i2.127>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hitachi Astemo Bekasi Break System. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028–1033. <https://doi.org/doi.org/jebma.v3n3.3271>
- Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10, 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Zulfikar, M. I. P. D. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 01–07. <https://doi.org/https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.377>