



PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Khoerunnisa, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Khoerunnisaaulia56@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of training and work environment on the performance of employees of PT.Federal Industries. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires with the number of respondents studied as many as 78 people. The data analysis methods used in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, partial and multiple regression analysis and hypothesis testing t and f using the computer application. training and work environment on employee performance as indicated by the results of the calculated F test of $27,729 > F$ table 3.12 and R Square of 0.615 or 61.5 percent both variables X_1 and X_2 have an effect on Y , so it can be stated that H_a is accepted and H_0 is rejected so that it can be concluded that there is significant influence between Training and Work Environment on Employee Performance at PT Federal Industries.

Keywords: Training; Work environment ; Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Federal Industries. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dengan jumlah responden yang diteliti sebanyak 78 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi partial dan berganda serta uji hipotesis t dan f menggunakan aplikasi komputer. Berdasarkan R hitung sebesar 0.784 membuktikan bahwa adanya hubungan kuat antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji F hitung sebesar $27.729 > F$ tabel 3.12 dan R Square sebesar 0.615 atau 61.5 persen kedua variabel X_1 dan X_2 berpengaruh pada Y maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Federal Industries.

Kata kunci : Pelatihan; Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

SDM memegang peranan yang sangat vital dalam perkembangan industri baik industri kecil ataupun industri besar. Sumber daya manusia ialah penggerak utama kemajuan dalam perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Seiring dengan perkembangan zaman perusahaan dituntut untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar memiliki daya saing dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia baiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki keahlian dalam mengatur hal-hal yang berkaitan dengan SDM yang dimiliki oleh perusahaan sehingga bisa menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif, kreatif serta inovatif.

Karyawan yaitu aset utama bagi semua perusahaan. Mereka yang berperan menjadi pembuat rencana, yang melaksanakan kegiatan dan pengendalian untuk setiap program-program yang ada di perusahaan. Karyawan menjadi faktor utama yang memegang peran penting akan tercapainya tujuan perusahaan, memiliki perasaan, pikiran juga keinginan yang bisa berpengaruh pada sikap dan perilaku terhadap pekerjaannya. Hal itu akan menentukan kinerja dari masing-masing karyawan. Sikap dan perilaku positif harus dibina, sedangkan sikap dan perilaku negatif sebaiknya

dihindari sedini mungkin untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Marwansyah (2010, hal. 234) faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan. Salah satu upaya yang mendukung untuk peningkatan kualitas kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi yang berkaitan dengan kecakapan kerja, pemikiran, keterampilan dan pendidikan.

Pelatihan karyawan adalah elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapasitas pekerjaan karyawan dan produktivitas perusahaan lebih lanjut. Dalam pelaksanaan pelatihan tidak hanya diperuntukan bagi karyawan baru saja tetapi diperuntukan juga bagi karyawan lama hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga dikemudian hari karyawan lama tersebut menjadi pelatih bagi karyawan baru di perusahaan. Dengan dilaksanakannya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan secara berkala dan dapat mengevaluasi apa yang sepatutnya lebih ditekankan dalam pelatihan dan perusahaan.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membantu

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018, hal. 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan seperti suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan area kerja, dan memadai tidaknya fasilitas perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja di suatu perusahaan perlu mendapat perhatian dari para pengelola manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi secara langsung, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pekerja yang menjalankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak memuaskan bisa menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Seiring dengan uraian diatas, PT Federal Industries yang bergerak dalam bidang industri ban luar dan ban dalam khusus sepeda motor harus terus menerus mengembangkan bisnisnya. Oleh karena itu para karyawannya harus terus berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja kerjanya, dan untuk meningkatkan hal tersebut perlu diperhatikan dalam pemberian pelatihan serta lingkungan kerjanya, sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan lebih mudah

diselesaikan tepat waktu dan mencapai target.

Rumusan Masalah

Sejalan dengan uraian pada latar belakang masalah, dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Federal Industries
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries.

II. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Federal Industries seksi *Curing & Finishing Plant* 1. Teknik pengambilan *sample* menggunakan random sampling dan menggunakan rumus slovin sehingga menghasikan sampel sebanyak 78 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian dekriptif

dengan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dan diolah untuk mendapatkan hasil dan menarik kesimpulan menggunakan beberapa pengujian statistika berikut ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan keakuratan alat ukur atau instrument valid atau sah. Artinya instrument tersebut mampu mengukur ketepatan apa yang sebenarnya akan diukur. Instrument dalam penelitian ini beruoa kuisiomer. Rumus yang digunakn untuk menguji validitas kuisiomer dalam peneltian ini adalah rumus product moment dari Karl Pearson berikut ini

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x^2)] - [n(\sum y^2) - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

$\sum X$ = Total Skor Butir Pertanyaan Nomor

$\sum Y$ = Total Skor Seluruh Butir Pertanyaan

$\sum Xy$ = Total Skor Hasil Kali Antara X dan Y

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas berkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas instrument kuisiomer yang digunakan dalam penelitian. Data dikatakan *reliable* apabila jawaban dari pernyataan tersebut stabil dari waktu ke waktu.

Uji reabilitas menggunakan rumus r-alpha cronbach (r-AC)

$$r_{AC} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{St^2} \right]$$

Dimana :

Khoerunnisa, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda

k = Jumlah soal (i....n) ; i nomor awal item dan n item nomor terakhir

$\sum Si^2$ = Jumlah varian skor item butir soal

St = Varian skor total

Kriteria jika :

Cronbach Alpha > 0,60 maka reliable.

Cronbach Alpha < 0,60 maka tidak reliable

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi, apakah berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji ini memiliki dua cara agar mengetahui apakah residual dapat berdistribusi normal atau tidak normal residual, maka dari itu digunakan uji statistik kolmogorof (Wiratna, 2018, hal. 90).

Kriteria jika :

$Sig > 0.05$ maka data distribusi normal

$Sig < 0,05$ maka distribusi data tidak normal

b. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian uji heterokastisitas dilakukan bertujuan untuk apakah terdapat varians yang tidak sama pada residual dari satu model ke model yang lain pada regresi. Jika residual pengamatan satu ke pengamatan lain bersifat tetap maka disebut homokedastisitas sedangkan yang berbeda disebut denga heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah hasil yang bersifat tetap.

4. Analisis Regresi

Analisis regresi mempunyai tujuan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan pada nilai variabel terikat, apabila variabel bebas

dimanipulasi atau dirubah-ubah atau dinaik-turunkan.

a. Analisis Regresi Sederhana

Jenis regresi ini didasarkan pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Persamaan rumus regresi linier sederhana yaitu

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

X = Variabel Bebas

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi yang didasarkan pada hubungan dua atau lebih variabe bebas (X) terhadap satu variabel tidak bebas (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen apabila ada dua variabel independen atau lebih.

Persamaan analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien Determinasi

X = Variabel Independen

4. Analisis Korelasi

Tujuan analisis korelasi adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan dua variabel atau lebih baik itu berupa hubungan simetris maupun kausal. Rumus analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus *Person Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

5. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Gozali dalam Putro & Kamal (2013) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Koefisien determinan tidak terletak pada 0 dan 1. Jika $R^2 = 1$ pendekatan itu dikatakan benar-benar sempurna. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien yang di temukan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

6. Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan variabel antra pelatihanan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien korelasi. Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t = nilai t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n= jumlah responden

menentukan kriteria pengujian ;

1. Apabila $t_{hitung} > t$ tabel – tolak H_0 terima H_a .
2. Apabila $t_{hitung} < t$ tabel – terima H_0 tolak H_a .

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{R}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

R = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah sampel

F_{hitung} = nilai F yang di hitung

Uji F digunakan agar mampu mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

H_a : memenuhi kelayakan

H_0 : tidak memenuhi kelayakan

Kriterianya :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau :

Jika $P < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $P > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

III. Hasil dan Pembahasan Uji Validitas dan Realibilitas

Pada uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki r-hitung lebih dari r-tabel atau > 0.227 maka, dapat dinyatakan keseluruhan instrument pada variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah valid.

uji realibitas pada variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil uji realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai standar	Keterangan
1.	Pelatihan	0.865	0.60	Reliable
2.	Lingkungan Kerja	0.898	0.60	Reliable
3.	Kinerja Karyawan	0.938	0.60	Reliable

Sumber : Hasil olah data primer

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa ketiga instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

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

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai $r = 0,729$ yang terletak di interval $(0,600 - 0,900)$ yang artinya pelatihan (X1) memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti jika X1 naik maka Y juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0.531 atau (53.1%) mengandung arti bahwa pelatihan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 53.1% sedangkan sisanya 46.9 % dipengaruhi faktor-faktor yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Hasil analisis regresi $Y = 24,569 + 1.108x_1$ yang artinya nilai konsisten variabel pelatihan adalah sebesar 24.569 dan nilai koefisien regresi sebesar 1.108 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan nilai variabel pelatihan maka nilai kinerja karyawan bertambah sebanyak 1.108 satuan.

Hasil uji t parsial menghasilkan t-hitung $7,022 > t\text{-tabel } 1,668$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Federal Industries.

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

Hasil dari pengujian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Federal Industries ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,618 yang berada pada tingkat interval $(0,600 - 0,799)$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar lingkungan kerja(X2)

terhadap kinerja karyawan adalah cukup dan positif. Berarti apabila nilai lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga naik.

Dapat dilihat hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 atau 38.3% mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38.3%. Hasil analisis regresi $Y = 33,210 + 0,533X_2$ diinterpretasikan bahwa nilai konstanta variabel lingkungan kerja adalah 33.210 yang berarti nilai konsisten variabel lingkungan kerja adalah sebesar 33.210 dan Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan nilai variabel lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebanyak 0.533.

hasil uji t hipotesis secara parsial adalah hasil t-hitung $5,713 > t\text{-tabel } 1,668$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_{a1}) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di PT Federal Industries

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

Hubungan variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT Federal Industries adalah kuat dan positif. Hal ini ditunjukkan pada nilai r sebesar 0,784 berada di tingkat interval korelasi $(0,600 - 0,799)$. Jika variabel X1 dan X2 naik maka Y juga naik. Dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,615 atau 61.5 % memberikan arti bahwa pengaruh

variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 61.5%.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (Y) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $27,729 > F$ tabel 3.12, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Dari hasil penilaian rata-rata persepsi karyawan terhadap pelatihan pada PT Federal Industries diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.18(dalam skala 1-5) yang berada pada interval 3.41-4.21 dengan kategori baik. Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi karyawan terhadap pelatihan di PT Federal Industries adalah baik. Dalam hasil analisis diketahui korelasi pelatihan(X1) terhadap Kinerja karyawan yaitu $R = 0.652$, dari nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan positif dengan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 24.569 + 1.108x1$ dan hasil uji hipotesis $t_{hitung} 7.022 > t_{tabel} 1.665$ maka H_a diterima (H_0 ditolak) artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan(X1) terhadap kinerja karyawan(Y).

2. Nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja(X2) pada PT Federal Industries yaitu sebesar 4.09 (dalam skala 1-5) yang berada pada interval 3.41 – 4.21 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Federal Industries adalah baik. Hubungan lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $R = 0,548$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja(X2) mempunyai hubungan yang cukup terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi adalah $Y = 33.210 + 0.533x2$ dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil $t_{hitung} 5.713 > t_{tabel} 1.665$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.005$. Maka H_0 ditolak (H_a diterima) hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil penelitian dapat menunjukkan korelasi variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $R = 0.652$ yang terletak pada interval (0.600 -0.799) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif dengan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 22.359 + 0.831x1 + 0,231x2$ dengan hasil uji hipotesis (uji F) yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} 3.12$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pelatihan dan lingkungan secara simultan (bersama-sama) kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal industries .

Saran

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Federal industries dalam

penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dan berdasarkan uji yang dilakukan pada penelitian ini yang mendapat skor terendah adalah pernyataan nomor 2 dan 8 mengenai materi pelatihan yang diberikan dan lama waktu pelaksanaan maka diharapkan kepada pemimpin penyelenggara pelatihan di PT Federal Industries lebih memperhatikan penyampaian materi yang sesuai dengan tema pelatihan dan menyesuaikan waktu pelaksanaan pelatihan.

2. Pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil analisis tanggapan menunjukkan skor terendah ada pada pernyataan nomor 2 sampai dengan nomor 5 mengenai lingkungan kerja fisik maka, diharapkan pimpinan kerja dan pengelola sarana dan prasarana lebih memperhatikan kembali dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada di perusahaan serta lebih mempertimbangkan saran dan masukan dari para karyawan.
3. pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya hubungan kuat antara variabel pelatihan dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja diperusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed.)*. Alfabeta.
- Putro, R. Y. A., & Kamal, M. (2013). *Analisis Pengaruh Brand Reputation , Brand Competence , dan Brand Liking Terhadap Trust In Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya*. 10(2).
- Wiratna, V. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.