

**THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, JOB TRAINING AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV. SARANA BERKAT REGION TO THE PEKANBARU**

Silvia Sari Sitompul^{1*}, Bob Novitriansyah², Jansaris Othinel Purba³, Natan Christopher⁴

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: silviasari.sitompul@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of the work environment, training and motivation on employee performance at CV. Pekanbaru Area Blessing Facilities. The sample of this research is 80 employees who work at CV. Pekanbaru Area Blessing Facilities. Determination of the sample using the census method or saturated sampling. The data analysis technique used is the multiple linear regression method with SPSS Windows 21. The independent variables are work environment, training and motivation while the dependent variable is employee performance. The results showed that the work environment and motivation variables had a significant positive effect partially or simultaneously on employee performance. However, the results of the study also show that the training variable has no significant negative effect partially or simultaneously on employee performance at CV. Pekanbaru Area Blessing Facilities.

Keyword : Work Environment; Job Training; Motivation; Employee Performance

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. SARANA BERKAT**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Sampel penelitian ini adalah 80 orang karyawan yang bekerja pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Teknis analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan SPSS Windows 21. Variabel independen adalah lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi sedangkan variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Pelatihan; Motivasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas faktor – faktor sumberdaya yang dimiliki, seperti faktor manusia, mesin, modal, pasar dan lain-lain. Namun di antara faktor-faktor tersebut kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya suatu kegiatan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi tersebut adalah dengan melalui pelatihan.

CV. Sarana Berkas merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor & supplier kosmetik. CV. Sarana Berkas berdiri pada tanggal 9 Oktober 2012, yang didirikan oleh Bapak yang bernama Ahok dan menduduki bagian direktur pada struktur organisasi. CV.Sarana Berkas Pekanbaru beralamat di Jalan Akademi No.99 Kota Pekanbaru Provinsi Riau dengan moto "Kunci Sukses Adalah Kejujuran". makna dari moto tersebut adalah perusahaan CV. Sarana Berkas ingin semua karyawannya ketika mengingat kata sukses, harus jujur terlebih dahulu agar bisa menjadi yang sukses sehingga tidak ada kebohongan antara yang lain. Jam operasional saat ini dimulai dari jam 08.00 WIB hingga jam 17.00 WIB. Ciri khas yang di tonjolkan dari CV. Sarana Berkas sendiri adalah kekompakkan karyawannya beserta dalam hubungan Antara karyawan dan direktur.

Kinerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan terhadap bawahannya. Karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber daya yang utama dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya oleh karena tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas sangat dibutuhkan oleh organisasi apapun untuk mencapai tujuannya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan suatu organisasi terutama perusahaan pasti ada karyawan atau bisa kita sebut sebagai pegawai, dalam pelaksanaannya suatu organisasi perusahaan, kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, ketentraman kerja dan hubungan sosial dalam pekerjaan dan perilaku atasan.

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil penelitian kinerja karyawan di CV. Sarana Berkas wilayah Pekanbaru selama 3 tahun menunjukkan bahwa pada tahun 2019 memiliki prediket sangat baik sebesar 6.25%, prediket baik sebesar 56.25%, prediket cukup 25%, dan prediket kurang sebesar 12.5%. Lalu pada tahun 2020 prediket sangat baik meningkat yakni sebesar 3.75%, prediket baik sebesar 56.25%, prediket cukup sebesar 26.82%, dan prediket kurang sebesar 15%. Dan pada tahun 2021 untuk prediket sangat baik kembali meningkat secara signifikan yakni sebesar 11.25%, prediket baik 50%, prediket cukup 20%, dan prediket kurang sebesar 12.5%. Jadi, untuk Sasaran Kinerja Karyawan (SKK) dari 80 orang data kinerja karyawan, semuanya memperoleh nilai 100% baik (B). Selanjutnya untuk Perilaku Kerja dari 80 orang karyawan juga sebagian besar memperoleh nilai Baik (B) dan hanya sebagian kecil yang mendapat nilai Cukup Baik (CB) pada setiap aspek yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Dengan demikian dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil penilaian Sasaran Kinerja Karyawan (SKK) dan perilaku kerja karyawan juga menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan di CV. Sarana Berkas berkategori Baik, namun masih ada beberapa karyawan dengan kinerja yang kurang optimal sehingga perlu ditingkatkan di hari yang akan datang.

Dari tabel diatas menunjukkan karyawan belum bisa mencapai target yang diharapkan. Perolehan tersebut terbukti pada tahun 2016 memiliki presentase sebesar 98.80%, lalu pada tahun 2017 memiliki persentase sebesar 95.30%, berikutan pada tahun 2018 memiliki persentase sebesar 97.70%. Kemudian kembali meningkat pada tahun 2019 dengan memiliki persentase sebesar 98.60%, dan pada tahun 2020 dan tahun 2021 memperoleh persentase sebesar 98.30% dan 95.30%. Dengan hasil kerja tersebut tentu mendapat efek yang samping terhadap kinerja yang diberikan kepada pelanggan. Kurang optimal pekerjaan yang dilakukan menyebabkan banyaknya keluhan pelanggan hingga saat ini, hal ini menggambarkan bahwa masih banyak yang belum bekerja secara maksimal. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, harapan untuk mencapai visi dan misi belum sepenuhnya terwujud, sehingga optimalisasi karyawan pada CV. Sarana Berkas area Pekanbaru masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini adalah tantangan bagi perusahaan membuat karyawan memaksimalkan potensi mereka agar kedepannya pekerjaan bisa diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Sesuai dengan yang dilakukan CV. Sarana Berkas terhadap kinerja karyawannya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Kinerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Faktor lingkungan merupakan salah satu dari segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Pada CV. Sarana Berkas memiliki lingkungan yang nyaman dan sesuai dengan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Terdapat penelitian terdahulu oleh (Safira & Rozak, 2020) menjelaskan secara parsial variabel lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Oleh (Hartati et al., 2020) dan (Nurjaya, 2021) secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta (Wokas et al., 2022) menjelaskan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor pelatihan adalah pengembangan teknis dan nonteknis yang memungkinkan pekerja untuk memahami hal tertentu dalam memahami prosedur kerja. Serta merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Begitu halnya dengan CV. Berkas Sarana memberikan pelatihan 3 bulan sesuai dengan prosedur kerja. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, maka dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian (Sulu et al., 2022) secara parsial variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja. (Ratnasari et al., 2021) secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan terakhir faktor motivasi kerja merupakan komponen penting tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Serta menyatakan bahwa setiap motivasi memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil dorongan itu mengarah individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Seperti sebuah perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Dengan hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Untuk CV. Sarana Berkas memiliki reward seperti ketika mengantar barang memenuhi target akan mendapatkan parcel untuk memotivasi karyawan dalam bekerja lebih efisien lagi. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Julianry et al., 2017) bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian oleh (Megawaty et al., 2018) menjelaskan secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan (Saputra & Pujiani, 2020) menjelaskan secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Maka dari itu faktor lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan itu merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku, juga termasuk keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (Nabawi, 2019). Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah (1) Penerangan (2) Suhu Udara (3) Suara Bising (4) Penggunaan Warna (5) Ruang Gerak dan (6) Keamanan Kerja Dan Hubungan Karyawan.

Pelatihan

Menurut pendapat dari (Mangkunegara, 2016) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. (Rivai, 2014) menjabarkan bahwa ada beberapa faktor yang terdapat pada pelatihan kerja yakni, (1) Materi pelatihan (2) Metode pelatihan (3) Prinsip pembelajaran (4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas dan (5) Kemampuan peserta pelatihan.

Motivasi

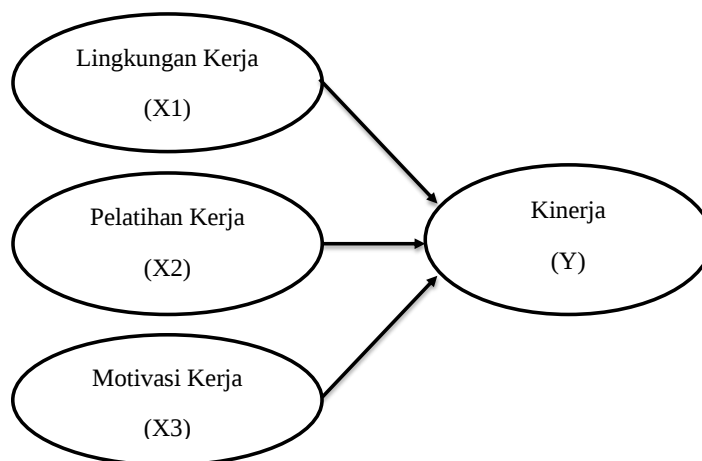
Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Edison et al., 2018). Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan keahlian dari pimpinan untuk memberikan kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Secara arti kata motivasi berarti pemberian motif atau dorongan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Dalam penjelasan (Edison et al., 2018) mengatakan bahwa ada 3 indikator motivasi yakni, (1) *Existence* (2) *Relatedness* dan (3) *Growth*.

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Edison et al., 2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sedarmayanti, 2014) menjelaskan ada beberapa indikator kinerja yang dapat diukur dengan (1) Sikap kerja (2) Kualitas Pekerjaan (3) Ketepatan Waktu (4) Kehadiran dan (5) Kemampuan Kerjasama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulisan merumuskan paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Olahan data, 2022

Gambar 2.1

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sarana Berkas dengan total 80 karyawan yang ada di wilayah kota Pekanbaru, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014). Maka, dari populasi diatas akan diperoleh penarikan sampel menggunakan teknik metode sensus atau sampling jenuh dimana seluruh karyawan CV. Sarana Berkas dengan jumlah 80 karyawan akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Tabel 1. Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Sikap Kerja	Sikap kerja atasan yang tidak terlalu membebankan karyawan	(Sedarmayanti, 2014)	Interval
		Sikap kerja yang dimiliki para karyawan dengan solidaritas tinggi sesama para karyawan		
	Kualitas pekerjaan	Para Karyawan CV. Sarana Berkat Memiliki Kemampuan Yang Baik Dalam Menguasai Pekerjaannya		
		Dengan ada nya teknologi yang sudah ada dimana mana maka karyawan juga harus menguasai tentang dunia digital		
	Ketepatan waktu	Tepat waktu saat datang ketempat kerja		
		Saat mengirimkan barang pesanan, harus sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan		
Lingkungan Kerja (X1)	Kehadiran	Selalu hadir	(Sedarmayanti, 2014)	Interval
		Dapat diandalkan bila ada keperluan mendadak		
	Kemampuan Kerjasama	Mampu bekerja sama dengan tim yang lain		
		Dapat berinteraksi dengan bagus sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik		
	Penerangan	Tempat yang tidak terlalu gelap		
		Lampu harus dicek secara berkala agar beberapa tempat dapat penerangan yang baik		
	Suhu udara	Tidak panas dan pengap		
		Banyak nya ventilasi udara dibeberapa ruangan		
Pelatihan (X2)	Suara bising	Bertempat disebuahkomplek yang membuat kondisi tentram	(Sedarmayanti, 2014)	Interval
		Memiliki dinding kedap suara		
	Penggunaan warna	Warna yang tidakbegitu mencolok		
		Selalu menggunakan warna putih		
	Ruang gerak	Ruang gerak yang luas		
		Ruang lingkup yang luas dan tidak ada tempat yang sempit		
	Keamanan kerja & hubungan kerja	Selalu dipantau cctv agar tidak terjadi sesuatu yang membahayakan		
		Tersedia beberapa security ditempat bekerja		
Pelatihan (X2)	Materi pelatihan	Kunci keberhasilan apabila materi yang baik	(Rivai,2014)	Interval
		Pendekatan terbaik untuk mengembangkan bahan ajar adalah mulai dengan memeriksa rencana pelatihan dan sumber daya yang tersedia		
	Metode pelatihan	Membuat suatu metodepraktis agar karyawan dapat bereksplorasi		
		Dapat mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan		
Pelatihan (X2)	Prinsip	Ingin semua karyawan nya ketika mengingat kata sukses, harus jujur terlebih dahulu agar bisa menjadi yang sukses sehingga tidak ada kebohongan		

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Skala
	pembelajaran	antara yang lain		
		Membangun kapasitas untuk menjadi karyawan yang bagus		
	Ketetapan dan kesesuaian fasilitas	Fasilitas yang memadai yang sesuai dengan pekerjaan karyawan Selalu mengupgrade dan memberpaiki suatu fasilitas di tempat bekerja		
	Kemampuan peserta Pelatihan	Menyesuaikan kemampuan orang Melatih kreativitas pekerja agar menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mudah		
	Existence	Diberikan sebuah hadiah apabila target perusahaan tercapai Dapat naik jabatan		
Motivasi (X3)	Relatedness	Harus bisa membaur dengan karyawan lain supaya pekerjaan dapat mudah disampaikan Kemampuan mempromosikan kepada masyarakat diluar sana	(Edison etal., 2018)	Interval
	Growth	Bertumbuh bersama, saling memotivasi Saling membantu		

Sumber: Olahan Data, 2022

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Karakteristik responden ini dibagi berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, status pernikahan responden, pekerjaan responden, pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Pekerjaan, Pendidikan, Dan Lama Bekerja Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25 Tahun	80	100%
26 – 30 Tahun	0	0
31 – 40 Tahun	0	0
Total:	80	100%

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	58	72,5%
Wanita	22	27,5%
Total	80	100%

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Nikah	44	55%
Belum Nikah	36	45%
Total:	80	100%

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
5 – 10 Tahun	74	88.75%
10 – 15 Tahun	5	6.25%
> 15 Tahun	1	1.25%
Total:	80	100%

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	16	20%
S1	64	80%
S2	0	0
S3	0	0
Total:	80	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel X1, Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.56 yang artinya Pemimpin Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Serta Memberi Arahan Dengan Baik Dan Pemimpin Juga Mau Mendengarkan Saran Dan Pendapat Orang Lain. Dan nilai rata-rata terendah adalah 4.17 yang dimaknai bahwa Pemimpin Memiliki Watak Yang Bisa Dicontoh Dengan Baik Oleh Para Bawahannya. Jadi, skor rata-rata dari semua indikator variabel tersebut sebesar 4.31 yang mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dinilai sangat baik oleh responden dalam penelitian ini. Variabel X2, Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.39 yang artinya Perubahan Perilaku Peserta Setelah Dilakukannya Pelatihan. Dan nilai rata-rata terendah adalah 4.11 yang dimaknai bahwa Instruktur Pelatihan Memiliki Pengetahuan Yang Luas. Jadi, skor rata-rata dari semua indikator variabel tersebut sebesar 4.25 yang mengindikasikan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang dinilai sangat baik oleh responden dalam penelitian ini. Variabel X3, Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.41 dengan artian bahwa sebagai guru dapat Menghargai Waktu Dan Taat Pada Aturan. Dan nilai rata-rata terendah adalah 3.94 yang dimaknai bahwa guru Mampu Bekerja Keras Demi Tercapainya Tujuan Perusahaan demi kesejahteraan para siswa dan siswi serta mampu mencetak prestasi yang baik bagi SMK Perpajakan Riau. Jadi, skor rata-rata dari semua indikator variabel tersebut sebesar 4.13 yang mengindikasikan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel yang dinilai baik oleh responden dalam penelitian ini. Variabel Y, Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari semua indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.44 yang artinya bahwa guru Selalu Mengutamakan Ketetapan Waktu Dalam Menyelesaikan Berbagai Macam Permasalahan Dalam Pekerjaan. Dan nilai rata-rata terendah adalah 3.94 yang dimaknai bahwa guru sepatutnya untuk Selalu Mengutamakan Kerapian. Jadi, skor rata-rata dari semua indikator variabel tersebut sebesar 4.12 yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja guru merupakan variabel yang dinilai baik oleh responden dalam penelitian ini.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat, dalam hal ini kuesioner (angket). Indikator untuk uji validitas adalah nilai corrected item total correlation, apabila nilai corrected item total correlation > 0.30 menunjukkan instrumen yang digunakan valid dan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Coeffisien Cronbach Alpha (α). Jika suatu variable memiliki nilai $\alpha > 0.60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Penelitian

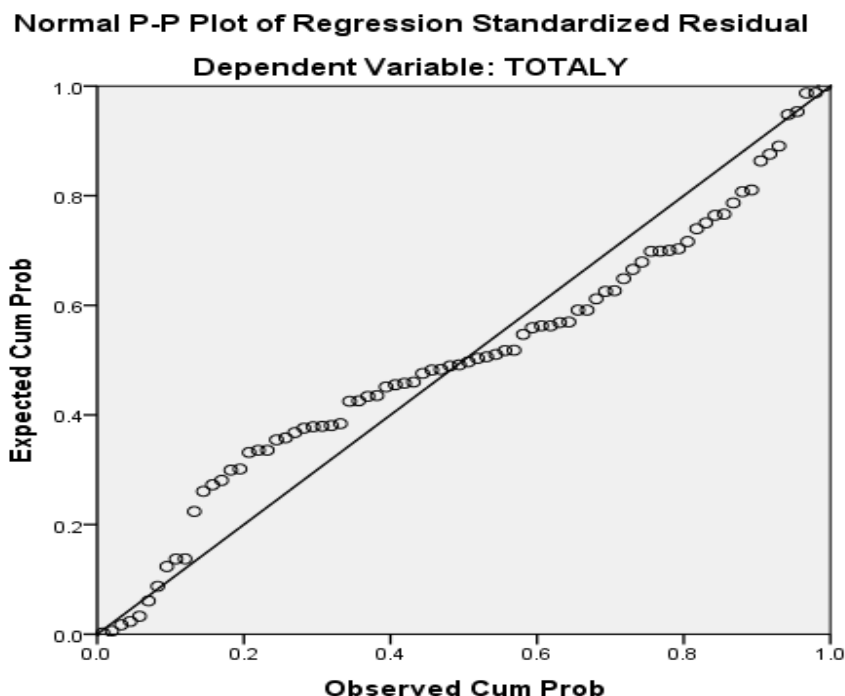
Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.379	Valid
	X1.2	0.428	Valid
	X1.3	0.474	Valid
	X1.4	0.616	Valid
	X1.5	0.528	Valid
	X1.6	0.586	Valid
	X1.7	0.577	Valid
	X1.8	0.388	Valid
	X1.9	0.486	Valid
	X1.10	0.629	Valid
	X1.11	0.667	Valid
	X1.12	0.560	Valid
<i>Cronbach Alpha</i>		0.771	Valid
Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.1	0.615	Valid
	X2.2	0.406	Valid
	X2.3	0.456	Valid
	X2.4	0.608	Valid
	X2.5	0.526	Valid
	X2.6	0.535	Valid
	X2.7	0.497	Valid
	X2.8	0.673	Valid
	X2.9	0.577	Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
	X2.10	0.609	Valid
Cronbach Alpha		0.739	Valid
Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Motivasi (X3)	X3.1	0.748	Valid
	X3.2	0.490	Valid
	X3.3	0.688	Valid
	X3.4	0.592	Valid
	X3.5	0.759	Valid
	X3.6	0.574	Valid
Cronbach Alpha		0.716	Valid
Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.381	Valid
	Y1.2	0.409	Valid
	Y1.3	0.494	Valid
	Y1.4	0.536	Valid
	Y1.5	0.508	Valid
	Y1.6	0.512	Valid
	Y1.7	0.467	Valid
	Y1.8	0.534	Valid
	Y1.9	0.454	Valid
	Y1.10	0.562	Valid
Cronbach Alpha		0.641	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:



Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang merupakan data penelitian, menyebar disekitar garis diagonal (tidak berpenjar jauh dari garis diagonal/lurus). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75268558
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.093
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.149 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* 0.143 > 0.05, artinya data terdistribusi normal, sehingga data sampel baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF tidak lebih besar dari 10 serta nilai *tolerance* kurang dari 0.10 (Ghozali, 2013). Apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0.1 maka, dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

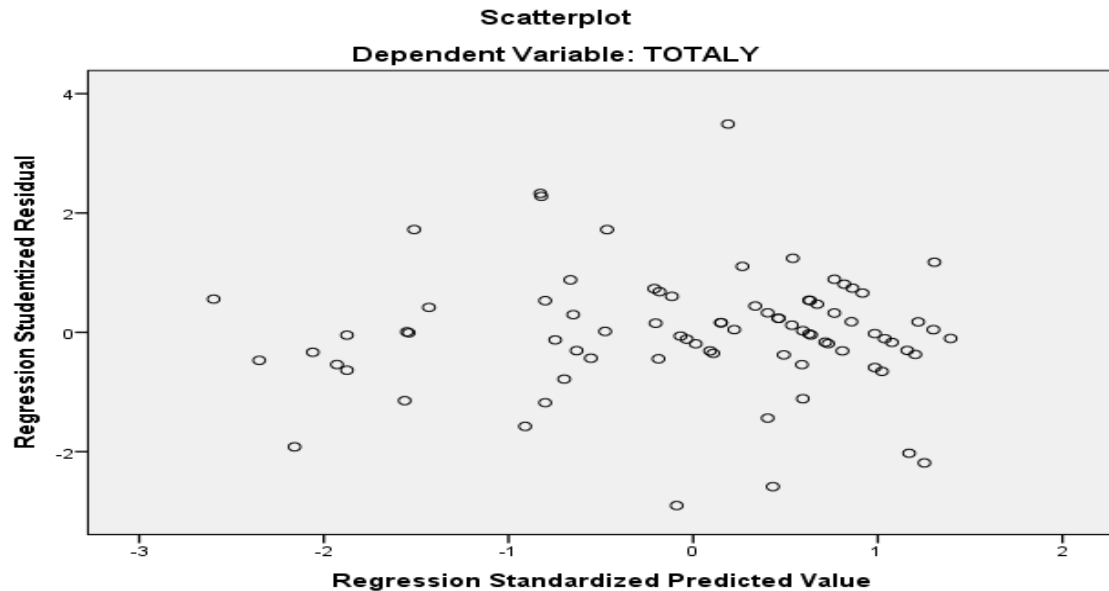
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.536	1.866	Tidak Ada Multikolinearitas
Pelatihan (X2)	0.525	1.905	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi (X3)	0.956	1.045	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel dalam penelitian memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* besar dari 0,1. Hal ini berarti bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas dan dapat dilakukan analisa yang lebih dengan regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas

Jika ada titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Namun jika noktah (titik) menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y (*Clouds Shape*) maka dikatakan terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:



Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik yang menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual*, hal ini berarti bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan dapat dilakukan analisis yang lebih lanjut.

Uji F

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji F. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F Variabel Penelitian

Variabel	F Test	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y)	63.899	0.000 ^b	Kelayakan Model Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil Fhitung adalah 63.899 sedangkan nilai Ftabel adalah 2.725 (f 0,05 (4-1) (80-4)). Hal ini berarti Fhitung 63.899 > Ftabel 2.725 dan nilai signifikan 0.000 < alpha 0.05, jadi dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel yang meliputi lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru. Dengan kata lain model penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model (Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas (Kinerja Karyawan). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Penelitian

Variabel	Adjusted R Square	Persentase	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3), Dan Kinerja Karyawan(Y)	0.705	70.5%	29.5% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 4.17 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.705, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh variabel yang meliputi lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan 70.5% sedangkan sisanya sebesar 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2013).

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Sig.	Keterangan
(Constant)	11.912	3.087	-
Lingkungan Kerja	0.747	0.063	Berpengaruh Positif
Pelatihan	-0.244	0.074	Berpengaruh Negatif
Motivasi	0.137	0.099	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11.912 + 0.747 - 0.244 + 0.137$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) bertanda positif dan besarnya 0.747, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.301. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel pelatihan (X2) bertanda negatif dan besarnya -0.244, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan pelatihan mengalami penurunan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0.244 Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif yang tidak signifikan antara kinerja karyawan dengan pelatihan, semakin tinggi pelatihan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel motivasi (X3) bertanda positif dan besarnya 0.137, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi mengalami penurunan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.137 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dengan motivasi, semakin bagus motivasi dan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	T-Hitung	T-Tabel	Signifikasi	Keputusan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	11.901		0.000	Signifikan Positif	H ₀ diterima dan H _a ditolak
Pelatihan (X2)	-3.303		0.001	Signifikan Negatif	H ₀ ditolak dan H _a diterima
Motivasi (X3)	1.591		0.116	Signifikan Positif	H ₀ diterima dan H _a ditolak

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Maka t-tabel = 1,992. ($0.05/2=0.025$) dan $n - k - 1$ ($80 - 4 - 1 = 76$)

Dari tabel 4.19 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 11.901 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.992 atau nilai signifikan 0.00 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H₀ diterima H_i ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif (+) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel pelatihan sebesar -3.030 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 1.992 atau nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H₀ ditolak H_i diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh negatif (-) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa thitung untuk variabel motivasi sebesar 1.591 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.992 atau nilai signifikan 0.116 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 yang berarti H₀ diterima H_i ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif (+) signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil penelitian dekriptif, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dianggap baik oleh responden. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Pada hasil uji hipotesis (uji t) terhadap variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan. Dengan dibuktikannya penelitian terdahulu oleh (Safira & Rozak, 2020) Secara parsial variabel lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja. (Hartati et al., 2020). Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Nurjaya, 2021) Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Wokas et al., 2022). Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Pelatihan yang menunjang proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa Latihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Dan pelatihan juga merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil penelitian dekriptif, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan dianggap baik oleh responden. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Pada hasil uji hipotesis (uji t) terhadap variabel motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap karyawan. Dengan dibuktikannya penelitian terdahulu oleh (Sulu et al., 2022) secara parsial variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dan (Ratnasari et al., 2021) secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kea rah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Hal ini dibuktikan dengan berdasarkan hasil penelitian dekriptif, dengan asumsi bahwa variabel motivasi dianggap baik oleh responden. Sejalan dengan hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Berkat Wilayah Pekanbaru. Pada hasil uji hipotesis (uji t) terhadap variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan Dengan dibuktikannya penelitian terdahulu oleh (Julianry et al., 2017) Secara parsial variabel motivasi

tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Megawaty et al., 2018) Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. (Saputra & Pujiani, 2020) Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan sesuai kebutuhan diterima para karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru ini. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru. Artinya ketika terjadi hubungan negatif yang tidak signifikan antara kinerja karyawan dengan pelatihan, maknanya pelatihan tidak begitu berguna terhadap kinerja. Semakin tinggi pelatihan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan sesuai kebutuhan diterima para karyawan tersebut akan semakin tinggi pengaruhnya juga terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Berkas Wilayah Pekanbaru

Dalam melaksanakan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami seperti, keterbatasan waktu selama penyusunan skripsi inilah yang mempersempit ruang gerak peneliti, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan instrument penelitian yang dapat mempersingkat waktu penelitian, dengan cara melakukan penyebaran angket. Masih ada sejumlah variabel lainnya yang belum digunakan sedangkan variabel tersebut turut serta berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan pelanggan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *adjuster R* yang masih rendah.

DAFTAR RUJUKAN

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (Bandung (Ed.); B). Alfabeta Cv.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori Dan Aplikasi* (Edisi 5). Alfabeta Cv.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edition 22). Pt. Bumi Aksara.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/Jabm.3.2.236>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Fakultas Ekonomi-Ui.
- Megawaty, Dauda, P., Baottong, M. H., Saeni, N., & Nurdin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/Optimal.V12i1.1544>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 128–127.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management* (2nd Ed.). Gunung Agung.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding Sendiu*, 2017, 978–979.
- Saputra, R. E., & Pujiani, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(1), 37–50.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (Ed.); Edisi Satu). Pt Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Edition 14). Alfabeta Cv.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota

- Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(2), 560–568.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal Emba*, 10(3), 56–68.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba*, 6(4), 3338 – 3347. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/21333>