

Nila

By Nila Dianingsih

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang

*Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan

Kerja, Pelatihan

DOI:

[10.32764/bep.v2i2.1479](https://doi.org/10.32764/bep.v2i2.1479)



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi sebanyak 36 karyawan menjadi responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan (sig. 0,019) dan disiplin kerja (sig. 0,031) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel lingkungan kerja tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial (sig. 0,540). Meskipun demikian, hasil uji simultan membuktikan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penegakan disiplin merupakan faktor krusial untuk mendorong kinerja di perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training, work discipline, and the work environment on employee performance at CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. The research design used is quantitative associative with a saturated sampling technique, where the entire population of 36 employees served as respondents. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of SPSS. The results indicate that partially, the variables of training (sig. 0.019) and work discipline (sig. 0.031) have a positive and significant effect on employee performance. However, the work environment variable was not found to have a significant partial effect (sig. 0.540). Nevertheless, the simultaneous test results demonstrate that training, work discipline, and the work environment collectively exert a significant influence on employee performance. These findings confirm that improving training quality and enforcing discipline are crucial factors for driving performance within the company.

How to Cite:

Dianingsih, N., & Taqiyuddin, A. (2024) Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang, 2 (2), 97-107.

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini menyebabkan persaingan bisnis menjadi sangat cepat dan kuat, sehingga perusahaan dituntut harus mampu membangun dan menyiapkan berbagai strategi yang tepat untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Setiap perusahaan mempunyai rencana agar perusahaan bisa berkembang dengan cepat, maka perusahaan harus bisa menciptakan produk-produk terbaru yang berkualitas tinggi, sehingga bisa membuat para konsumen menjadi tertarik untuk membeli barang atau produk tersebut, serta perusahaan menjadi semakin berkembang dengan terciptanya produk-produk terbaru yang canggih dan berkualitas.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada produk, peralatan, atau fasilitas yang dimiliki, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Agar tujuan perusahaan, seperti meraih profit, tercapai, karyawan yang produktif dan kreatif sangat diperlukan untuk menghasilkan produk yang kompetitif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mendukung perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan saat ini diharapkan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas dan memiliki keahlian tinggi. Karyawan dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ginting et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan untuk menilai sejauh mana kemampuan mereka dalam mengembangkan produk perusahaan di tengah persaingan global. Kinerja atau *job performance*, adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja bukanlah ciri individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan hasil konkret dari penerapan bakat atau kemampuan tersebut dalam pekerjaan yang dilakukan (Priansa, Donni, 2017).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Pelatihan merupakan investasi penting bagi organisasi atau perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang akan langsung diterapkan dalam pekerjaan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki saat ini dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi atau pekerjaan baru (Wibowo, 2013).

Selain pelatihan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin merupakan alat bagi manajer untuk berkomunikasi dan mendorong karyawan agar mau mengubah perilaku serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan sikap

hormat karyawan terhadap aturan perusahaan, dan jika aturan tersebut sering dilanggar, maka disiplin kerja karyawan dianggap buruk. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan semangat kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kedisiplinan karyawan harus menjadi prioritas utama, karena disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Selain pelatihan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja, yang meliputi aspek sosial, fisik, dan psikologis, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan yang baik dapat mendukung kinerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menghambatnya (Ahmad et al., 2022). Dalam kondisi perekonomian saat ini, perusahaan di sektor industri diharapkan memiliki produktivitas tinggi serta tenaga kerja yang terampil dan berkualitas agar dapat bersaing. Salah satunya adalah CV. Setyo Joyo Perkasa, yang memproduksi tas pesta berbahan *spunbond*. Berangkat dari permasalahan yang telah diidentifikasi pada latar belakang, maka menjadi relevan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. Variabel independen yang diteliti adalah pelatihan (X1), yang diukur melalui indikator tujuan, materi, metode, serta kualifikasi peserta dan pelatih. Disiplin kerja (X2), yang diukur melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja. Lingkungan kerja (X3), yang diukur melalui bangunan tempat kerja, peralatan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kerja sama antar karyawan. Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang diukur melalui indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (H1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (H2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (H3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (H4) pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh 36 karyawan perusahaan, di mana teknik sampling jenuh (sensus) digunakan sehingga semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan didukung oleh metode observasi serta dokumentasi. Instrumen penelitian telah di uji validitas nya menggunakan korelasi Pearson Product-Moment dan reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang didahului oleh uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinieritas, auto korelasi, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk pengaruh parsial (H1, H2, H3) dan Uji F untuk pengaruh simultan (H4), serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 11,404 + 0,382X_1 + 0,327X_2 + 0,141X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan analisis regresi berganda, dapat diartikan bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 11,404. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap nol, maka nilai dasar Kinerja Karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang adalah sebesar 11,404. Selanjutnya, seluruh variabel independen menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,382 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,382. Demikian pula, variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 0,327, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,327. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X_3) juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,141, yang artinya setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,141, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	11.404	2.036	.050
Pelatihan	.382	2.466	.019
Disiplin Kerja	.327	2.260	.031
Lingkungan Kerja	.141	.620	.540

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis regresi parsial yang disajikan pada tabel 1, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel Pelatihan ditemukan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas 0,019 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (H_0 ditolak, H_a diterima). Bahkan, Pelatihan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung tertinggi sebesar 2.466. Demikian pula, variabel Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dengan nilai probabilitas 0,031 (lebih kecil dari 0,05), sehingga hipotesis alternatif untuk variabel ini diterima. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,540, yang jauh lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 2. Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.902	3	43.301	6.683	.001 ^b
	Residual	207.321	32	6.471		
	Total	337.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621	.385	.328	2.545

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa R square menunjukkan angka 0,385 artinya sebesar 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 38,5%. Sedangkan sisanya 61,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji T), variabel pelatihan memiliki nilai probabilitas 0,019 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel pelatihan juga mempunyai nilai positif sebesar 0,382.

Pelatihan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa pelatihan, bisa terjadi penurunan kualitas kerja, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan. Variabel pelatihan juga merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai T tertinggi sebesar 2,466.

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas jika pelatihan yang diberikan tepat dan relevan, karyawan akan dapat mengembangkan keterampilan baru, memperluas pengetahuan, dan memahami tugas mereka dengan lebih baik. Program pelatihan yang jelas dan mudah dipahami akan membantu karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husnah et al., 2018) dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian (Syarif Eko Margono & Kuspriyono, 2024) yang menyatakan pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian (Setiawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan (Sulu et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji T), variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas 0,031 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif sebesar 0,32. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang sangat mempengaruhi kinerja, karena disiplin adalah faktor penting untuk mempertahankan kinerja optimal, sementara ketidakdisiplinan dapat menghambat kemajuan dan merusak reputasi serta efektivitas perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ongky Wijaya et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Widodo, 2020), menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bella et al., 2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel disiplin kerja dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wahdatun Aulia et al., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan perhatian terhadap disiplin kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik pula hasil kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, disiplin merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji T), variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas 0,540 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang tetap perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dapat memberikan kontribusi kecil

dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,141 berarti terdapat pengaruh positif.

Hal ini tidak serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh (Dewi & Kusumasari, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Rosmana & Wahyuningsih, 2023), menyatakan tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada. Penelitian ini sejalan dengan temuan saat ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. Namun, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman, hubungan antar karyawan yang positif, dan fasilitas yang memadai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F), nilai probabilitas 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Ketiga variabel ini saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Pelatihan meningkatkan keterampilan, disiplin memastikan pekerjaan dilakukan dengan benar dan lingkungan kerja yang baik mendukung motivasi dan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini berperan bersama untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,385 atau 38,5%. Ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5%. Sementara itu, 61,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diberikan secara bersamaan

kepada karyawan di CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Keadaan ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Adwishanty, 2021), yang meneliti pengaruh pelatihan, kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mardiani et al., 2024), menunjukkan bahwa pelatihan kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini serupa dengan penelitian (Sanjaya & Desty Febrian, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang serta variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 42(2), 189. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- 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.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1455–1466. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3993>
- Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KBPR ARTA Kencana Cabang Nganjuk. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4422–4432. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9062>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>

- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/JMBI.V4I1.1714>
- Mardiani, I. N., Setyaningrum, R. P., & Amaliah, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 48–59. <https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.359>
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Priansa, Donni, J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Cv.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19*. 05(04), 16606–16613.
- Sa’adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Lailatus (ed.)). Penerbit LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Sa’adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif*. Mitra Ilmu.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- 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 Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syarief Eko Margono, & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Abadi Jaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 86–109. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i3.3045>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, M. R. S. dan S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	fusion.rifainstitute.com Internet	89 words — 3%
2	ojs.unwaha.ac.id Internet	64 words — 2%
3	repositori.unimma.ac.id Internet	53 words — 2%
4	Nur Zulaikho Lutfiana, Septian Ragil Anandita, Wisnu Mahendri. "Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasional Personel Pemadam Kebakaran Kabupaten Jombang", Business and Economic Publication, 2023 Crossref	50 words — 2%
5	repositori.stiamak.ac.id Internet	45 words — 2%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF