

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UPTD. BLK IP BALI

Gusti Agung Ayu Laksmi Werdhiasih Dewi^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawati³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: werdiasihdewi@gmail.com

Abstract : Pengkajian ini dilaksanakan guna mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai pemediasi pada UPTD. BLK IP Bali. Latar belakang penelitian ini berfokus pada sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam setiap organisasi, dimana bisa dioptimalkan melalui pemberian pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya dalam melaksanakan kedua hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengkajian ini bertujuan guna mengidentifikasi bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali ini. Pengkajian ini bermetode component base SEM atau alternatif berbasis variance yang dijuluki PLS atau partial least square bermedia SmartPLS versi 3.0. pengkajian ini memakai analisa inferensial serta deskriptif. Untuk menghimpun datanya memakai kuesioner dengan teknik penentuan sampel yaitu non probability sampling melalui sampel jenuh sejumlah 32 karyawan dan populasi sebanyak 32 karyawan. Uji instrumen memakai pengujian reabilitas, validitas, serta pengujian mediasi juga diterapkan guna memastikan keakuratan dan keandalan data yang didapati. Pengkajian ini menghasilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkungan kerja, lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, serta pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai pemediasi. Berdasarkan temuan ini, diharapkan UPTD. BLK IP Bali tetap mempertahankan kualitas sumber daya manusia mereka dari pemberian pelatihan kerja yang baik.

Kata kunci : pelatihan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Tiap perusahaan pastinya di minta guna menjalankan manajemen yang optimal. Dengan adanya manajemen yang optimal tentunya bisa mengembangkan efektivitas perusahaan yang bisa berdampak untuk sebuah perusahaan guna bisa bersaing dengan kompetitornya. Adhika (2022) Menyatakan bahwa didalam organisasi ada sebuah aspek ialah SDM guna menciptakan target sebuah kelompok. SDM disebuah perusahaan mesti dioptimalkan guna memperoleh pendayagunaan SDM yang optimal, agar efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat tercapai. (Sitti,2020).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sendiri tentunya sudah dilakukan oleh setiap perusahaan, mengingat keutamaan mengembangkan mutu SDM yang bisa mengarah pada perubahan, sehingga perusahaan meminta karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Rahmah (2020) menjabarkan bila pengembangan SDM bisa diraih perusahaan secara meningkatkan kemampuan karyawan melalui pemberian pelatihan beserta pendidikan kepada para karyawan.

Menurut Rivaldo (2022) menyatakan bahwa berkembangnya suatu himpunan akan berkaitan dengan kinerja pegawainya, hal wajib yang mesti tiap pekerja jalankan ialah guna meraih kinerja yang maksimal supaya target perusahaan bisa diraih, kinerja merupakan ialah perilaku tiap individu untuk menjalankan tugas kerjanya. Pelatihan yang dibagikan pada pekerja pasti bisa mendukungnya guna bekerja secara maksimal, ini dialami sebab seluruh pekerja sudah paham secara optimal mengenai kewajiban serta tugasnya, maka dari itu mereka akan berupaya meraih prestasi kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja sebagai hal penentu kesuksesan sebuah proses peningkatan kinerja dan juga keberlangsungan proses pelatihan kerja pada suatu organisasi. Anastasya (2022) Menyatakan bahwa, perkembangan kinerja karyawan tentunya membutuhkan lingkup kerja yang bisa berpartisipasi dengan tugas pekerja nantinya.

DiIndonesia sistem pemerintahannya tergolong sebagai tingkat daerah serta pusat. Contoh untuk yang ditingkat daerah ialah Provinsi Bali yang tergolong berbagai bidang untuk membantu tugas pemerintah salah satunya UPTD. BLK IP Bali yang membantu tugas pelayanan tersebut. Bagi kantor UPTD. BLK IP Bali, persoalan kinerja karyawan sebagai aspek utama sebab berupa sebuah instansi daerah yang membantu tugas pemerintah, sehingga kinerja dari UPTD. BLK IP Bali akan berdampak pada kesuksesan pengelolaan daerah, khususnya dari segi otonomi daerah.

Diamati bila tingkat kinerja pegawai pada UPTD. BLK IP Bali dalam melaksanakan tugas mereka perlu ditingkatkan lagi, Ganiar (2022) menyatakan bahwa Persentase data kinerja pegawai yang dianggap rendah apa bila menunjukkan hasil sekitar 10-20%. Sedangkan melalui data yang peneliti peroleh di lapangan hasil rata-rata kinerja pegawai pada UPTD. BLK IP Bali sebesar 11%, hal ini menandakan masih rendahnya kinerja pegawai pada instansi tersebut. Kuantitas kerja karyawan sebagai instrument peneliti tentang kinerja karyawan, sebab masih banyak tujuan pekerjaan yang tidak dituntaskan selaras pada periode yang ditentukan. Sehingga mesti dilaksanakan evaluasi untuk mengamati penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan.

Diketahui juga bahwa tingkat absensi karyawan pada UPTD. BLK IP Bali sebesar 6,64%, Sry (2022) menyatakan bahwa persentase data absensi karyawan dianggap tinggi apa bila menunjukkan hasil diatas 5%. Sedangkan melalui data yang peneliti peroleh di lapangan, data absensi karyawan pada UPTD. BLK IP Bali sebesar 6,64%, hal ini menandakan tingginya tingkat absensi pada instansi tersebut. Kepuasan dan kesejahteraan karyawan menjadi salah satu indikator peneliti mengenai lingkungan kerja, karena terkait dengan tingkat absensi karyawan. Sehingga mesti dilaksanakan evaluasi guna mengamati penyebab tingginya tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian kembali dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTD. BLK IP Bali.

LITERATUR

Behaviorisme Theory

Grand Theory yang dipakai pada pengkajian ini yang berupa *Behaviorisme Theory* yang dimana Ziafar (2019) menyatakan bahwa behaviorisme merupakan studi mengenai tingkah laku manusia. Yang dimana belajar merupakan suatu proses perubahan perilaku yang dapat dilihat maupun tidak. Lingkungan memberikan stimulus dalam perkembangan manusia. Jadi penggunaan teori ini relevan menjadi dasar penelitian kinerja karyawan, sebab sebagai manusia para karyawan pasti mudah terpengaruh oleh lingkungan kerja mereka.

Pelatihan kerja

Lestari (2020) menyatakan bahwa, pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang tentunya berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan, pemberian pelatihan merupakan upaya untuk dapat memperbaiki kinerja dari para karyawan di bidang pekerjaan mereka. Irfan (2021) menyatakan bahwa, pelatihan yang dibagikan pada pekerja tentukan bisa mendukungnya guna bekerja lebih maksimal, ini dialami sebab seluruh pekerja sudah paham apa yang menjadi kewajiban serta tugasnya, sehingga mereka akan berupaya meraih prestasi kerja yang maksimal. Sinambela (2021) menyatakan bahwa, pelatihan kerja ialah tahapan sistematis tiap himpunan untuk meningkatkan keahlian seseorang, sikap serta wawasan yang bisa merubah perilaku pekerjanya.

Kinerja Karyawan

Sadat (2022) menyatakan bahwa hasil yang didapati sebuah perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan, kinerja bisa dimaknai

menjadi hasil upaya tiap individu yang diraih atas keahliannya serta tindakanya. Dari asumsi Widodo (2022) kinerja karyawan bisa dimaknai menjadi keahlian untuk menuntaskan tugas kerja yang sudah dibagikan, kinerja karyawan sebagai hal yang utama untuk meraih target sebuah perusahaan, kinerja karyawan ialah tindakan nyata yang disajikan tiap individu, menjadi prestasi kerja yang dihasilkan tiap pekerja atas perannya disebuah himpunan. Menurut Arista (2022) Kinerja Karyawan ialah hasil kerja yang diraih tiap individu untuk menyelenggarakan tugas selaras dengan kewajiban yang sudah diberikan padanya.

Lingkungan Kerja

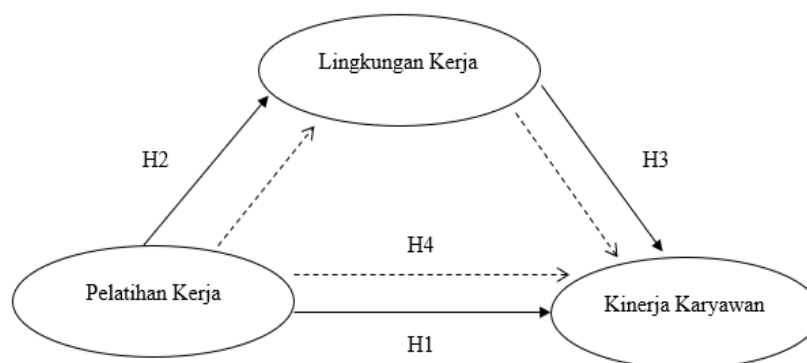
Purnawati (2021) menjabarkan bila, lingkungan kerja yang mendukung bisa mendorong aktifitas didalam suatu perusahaan, serta akan menumbuhkan gairah dan semangat kerja karyawan. Suprianto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah aspek yang dengan tidak langsung mendampaki kinerja dari seluruh pekerjanya, lingkup kerja yang aman serta kondusif akan membagikan rasa nyaman untuk tiap pekerjanya yang berpotensi untuk tiap pekerjanya menjalankan tugas kerja secara maksimal. Jufrizen (2020) menjabarkan bila lingkup kerja disebuah perusahaan mesti diperhatikan, sebab hal tersebut bisa mendampaki rasa antusias tiap pekerja.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Bagian ini akan mengilustrasikan kaitan antar tiap variabel yang ingin dikaji, meliputi motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Guna mencegah kesimpangan tiap variabel-variabel yang dipakai ini, definisi operasional tiap variabel akan dijabarkan, sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dari asumsi Zainatul (2019 : 71) hipotesis ialah sebuah pernyataan mengenai sebagian populasi yang mesti dibuktikan keabsahannya dari rancangan uji hipotesis. Pengujian hipotesis ialah sebuah tahap melaksanakan perbandingan antar nilai sampel dengan nilai hipotesis untuk tiap populasi. Terdapat hasil hipotesisnya berupa :

H1: Pelatihan kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan pada UPTD. BLK IP Bali

H2 : Pelatihan kerja berdampak positif pada Lingkungan Kerja pada UPTD. BLK IP Bali

H3: Lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan pada UPTD. BLK IP Bali

H4: Pelatihan Kerja berdampak positif pada Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja pada UPTD. BLK IP Bali

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Pengkajian ini dilaksanakan di UPTD. BLK IP Bali JL. Raya Puputan No. 23, Dangin Puri Klod, Kec. Denpasar Timur.

Identifikasi Variabel

Dalam konteks identifikasi variabel, penelitian ini fokus pada Pelatihan Kerja (X) menjadi variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel dependen, dan Lingkungan kerja (M) menjadi variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dari asumsi Roflin (2021 : 15) populasi ialah tiap individu yang dijadikan subjek pengkajian yang karakteristiknya ingin diteliti. Populasi pada pengkajian ini ialah semua pekerja UPTD. BLK IP Bali sejumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Sampel menjadi bagian populasi yang mempunyai cirikhas mirip dengan populasi tersebut. Sampel dikatakan juga menjadi nilai hitung yang didapati, sehingga bisa disebut sebagai statistik. Sampel pengkajian ini ialah semua pekerja UPTD. BLK IP Bali sejumlah 32 karyawan. Untuk menetapkan sampelnya memakai tehnik Non probability sampling dengan tehnik sampel jenuh yang mana semua bagian populasi ditetapkan menjadi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data, pengkajian ini memakai sebagian metode yang mencakup: wawancara, observasi, serta kuesioner.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa datanya, memakai analisa inferensial serta deskriptif. Untuk analisa inferensial memakai model persamaan struktural berbasis variance yang diketahui sebagai PLS atau *Partial Least Square*.

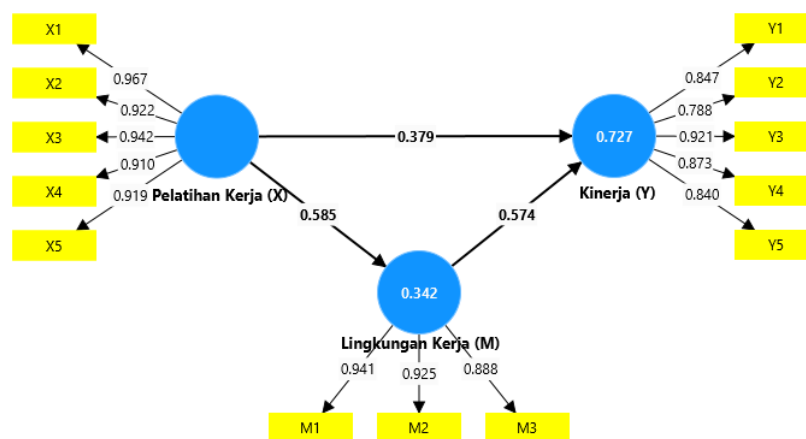
HASIL DAN PEMBAHASAN

Sehubungan dengan instrument yang membentuk variabel laten dipengkajian ini bersifat reflektif, sehingga evaluasi model pengukuran (*outer/measurement model*), guna mengukur reliabilitas serta validitas yang berindikator berupa :

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

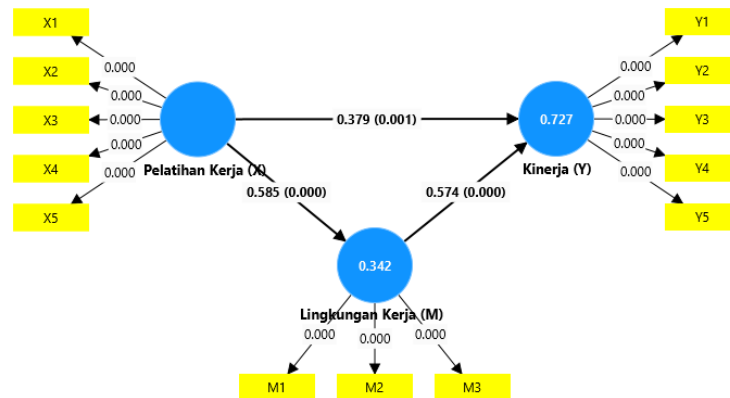
Pengujian ini guna mengukur validitas indikator yang sifatnya reflektif. Evaluasi ini dilaksanakan dari pengecekan pada koefisien *outer loading* tiap indikator pada variabel latennya. Disebut validnya sebuah indikator bila koefisien *outer loading* berkisar 0,60 – 0,70 tetapi guna analisa yang teorinya tidak jelas, sehingga diusulkan *outer loading* 0,50 (Supriono, 2024), juga dari tingkat sign 0.05 atau *t*-statistik 1,96. Hasil pengkalkulasiannya bisa diamati di Gambar 1.

Gambar 1
Outer Loading dan Path Coefisien



Untuk hasil pengkalkulasian dari pengujian signifikansinya (*bootstrapping*) model bisa diamati di Gambar 2.

Gambar 2
Bootstrapping inner model



b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian ini menghasilkan bila AVE semua konstruk > 0,50 maka mencukupi kriteria valid berlandaskan *discriminant validity*.

c. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Pengujian ini menghasilkan bila tiap variabel bernilai cronbachs alpha > 0,6 serta composite reliability > 0,7. Dibentuk simpulan bila tiap variabel bernilai reliabilitas yang baik.

d. Evaluasi Model Struktural melalui *R-Square* (R^2)

Menampilkan bila nilai R^2 lingkungan kerja sejumlah 0,342; berlandaskan kriteria Chin (Supriyono, 2024), sehingga modelnya tergolong moderat, maknanya ialah pelatihan kerja sanggup menjabarkan lingkungan kerja sejumlah 34,2%, selisihnya 65,8 % dijabarkan variabel diluar pengkajian ini. Kinerja karyawan bernilai *R-square* sejumlah 0,727 tergolong model kuat, dimaknai bila lingkungan kerja serta pelatihan kerja bisa menjabarkan kinerja karyawan sejumlah 72,7%, selisihnya 27,3 % dijabarkan variabel diluar pengkajian.

e. Pengujian Hipotesis

Di inginkan untuk pengujian ini menghasilkan H_0 ditolak atau $sig < 0,05$ (t statistic > 1,978 bila ujinya dengan level of signifikan 0,05).

Pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Mendapati t -statistik sejumlah 3,252 serta sign sejumlah $0,001 < 0,05$, dibentuk simpulan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Pelatihan kerja berdampak positif pada lingkungan kerja. Mendapati t -statistik sejumlah 5,327 serta sign sejumlah $0,000 < 0,05$, dibentuk simpulan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Mendapati t -statistik sejumlah 5,681 serta sign $0,000 < 0,05$, dibentuk simpulan bila lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh pelatihan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Analisa datanya menghasilkan bila pelatihan kerja pada kinerja karyawan bernilai koefisien korelasi sejumlah 0,379, diasumsikan pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Mendapati t-statistik sejumlah 3,252 serta sign sejumlah $0,001 < 0,05$, dibentuk simpulan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Diasumsikan hipotesis 1(H₁) diterima. Dimaknai bila makin optimalnya pelatihan kerja sehingga bisa meninggikan kinerja karyawannya. Selaras dari hasil pengkajian sekar (2022) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Ruhiyat (2022) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Marjaya (2019) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Parta (2023) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Firmansyah (2020) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap lingkungan kerja

Hipotesis awal yang dibentuk rumusan distudi ini menampilkan bila pelatihan kerja pada lingkungan kerja bernilai koefisien korelasi sejumlah 0,585, diasumsikan pelatihan kerja berdampak positif pada lingkungan kerja. Mendapati t-statistik sejumlah 5,327 serta sign sejumlah $0,000 < 0,05$, dibentuk simpulan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkungan kerja. Selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Setiani (2023) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Yasin (2021) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Wicaksono (2022) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Paramarta (2020) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Berliana (2020) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada lingkup kerja.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Analisa data menghasilkan bila lingkungan kerja pada kinerja karyawan menghasilkan bernilai koefisien korelasi sejumlah 0,574, diasumsikan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Mendapati t-statistik sejumlah 5,681 serta sign $0,000 < 0,05$, dibentuk simpulan bila lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Selaras

dari pengkajian yang dilaksanakan Ronal (2020) menampilkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Bagagarsyah (2023) menampilkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Adha (2019) menampilkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Triastuti (2019) menampilkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Heruwanto (2020) menampilkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

4. Pengaruh lingkungan kerja Memediasi Pelatihan kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Analisa peran mediasi dari metode pengecekan pengkajian ini atas konstruk pelatihan kerja pada kinerja karyawan dari lingkungan kerja bernilai koefisien korelasi sejumlah 0,335, diasumsikan pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkungan kerja. Mendapati t-statistik sejumlah 3,896 serta sign $0,000 < 0,05$, dibentuk simpulan bila pelatihan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan dari lingkungan kerja. Selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Irene (2022) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Junaidi (2021) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Satriawan (2020) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Sarah (2022) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkup kerja. Pengkajian yang dilaksanakan Turmudhi (2021) menampilkan bila pelatihan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari lingkup kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada UPTD.BLK IP Bali. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD.BLK IP Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada UPTD.BLK IP Bali. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik lingkungan kerja nantinya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD.BLK IP Bali. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada UPTD. BLK IP Bali. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan bantuan dari lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N., Qomariah, N., & Hasan, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).
- Adhika, R., Putra, P., Puspitawati, D., Rismawan, E., Rihayana, G., & Risma, M. (2022). Pengaruh kreativitas terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Widya Manajemen*, 4(2).
- Anastasya, E., & Puji, U. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1).
- Bagagarsyah, W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1).
- Berliana, V., Susjiawati, N., & Harry, L. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2).
- Ganiar, R., & Yahya, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Heruwanto, J., Retno, W., Raspian, & Ergo, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1).



- Irene, P., Winoto, H., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh lingkungan kerja pada perusahaan pengolahan uang rupiah Arthalestari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Irfan, M., & Mataputun, R. (2021). Pelatihan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Jufrizen, & Nurul, K. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Junaidi. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Paramarta, A., & Astika, P. (2020). Motivasi sebagai mediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2).
- Parta, W., Ismail, D., & Surya, W. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8).
- Purnawati, P., Yuliasuti, N., & Ribek, K. (2021). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 4(1).
- Rahmah, U., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3).
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan kinerja karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Ronal, D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah*, 9(2).
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. *Jurnal Technomedia*, 7(1).
- Sadat, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2022). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1).

- Sarah, A., & Budiono. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh lingkungan kerja pada pegawai DISPORA Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Satriawan, A., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai pemediasi pada pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 3(1).
- Sekar, A., Wahyu, H., & Robetmi, J. (2022). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3).
- Setiani, Y., & Desty, W. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1).
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1).
- Sitti, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Sry, M., & Siti, H. (2022). Efektivitas sistem absensi finger print dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Buton. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*, 1(2).
- Supriyono, A., & Rusilowati, U. (2024). *Kiat sukses panduan Smart PLS*. Banten: Penerbit APTIKOM.
- Triastuti, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Turmudhi, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai pemediasi pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Human Resources Development*, 1(2).
- Wicaksono, M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2).
- Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Yasin, N., Ilyas, B., & Fattah, N. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Management*, 3(1).



Zainatul, M. (2020). *Statistika pendidikan (konsep sampling dan uji hipotesis)*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Ziafar, M., & Ehsan, N. (2019). From behaviorism to new behaviorism: A review study. *Jurnal English Studies*, 2(1).