

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ ROKAN HULU PROVINSI RIAU

Meri Sandora¹

Via Ayu Permadani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail : meri.sandora@gmail.com

Abstract : PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province in terms of production is still not good and has not reached the predetermined target. Then in the training variable, the problem is that the instructor is not able to invite active participants to discuss the training material. While the work environment variable the problem is the condition of the work environment that is less comfortable. This research was conducted at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. The purpose of this study was to determine partially and simultaneously between training and work environment on employee performance at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. Respondents in this study amounted to 92 people. This research is descriptive quantitative by using multiple linear regression test. Based on the results of the study showed that the training had a partial effect on the performance of employees at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province and the Work Environment partially affect the performance of employees at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. Then Simultaneously, the variables of Training and Work Environment have a significant effect on employee performance variables at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. The magnitude of the effect on performance is 68.1% while the rest (31.9%) is influenced by other variables not examined in this study. PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. Then Simultaneously, the variables of Training and Work Environment have a significant effect on employee performance variables at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. The magnitude of the effect on performance is 68.1% while the rest (31.9%) is influenced by other variables not examined in this study. PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. Then Simultaneously, the variables of Training and Work Environment have a significant effect on employee performance variables at PT. XYZ Rokan Hulu Riau Province. The magnitude of the effect on performance is 68.1% while the rest (31.9%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Training, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan dan kelangsungan perusahaan tidak terlepas dari peran serta karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan merupakan salah satu aset terpenting selain modal, mesin dan sumber daya lainnya. Untuk itu, karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang optimal haruslah dijaga dan dipertahankan keberadaannya sehingga keunggulan bersaing perusahaan dengan kompetitornya akan lebih baik dan terjamin.

Edison, dkk (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis

dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

kinerja karyawan haruslah dapat dipantau dengan maksimal agar tidak mengalami penurunan yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan dengan melakukan berbagai upaya untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di lingkungan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual*

Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu, karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama maka karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dimasa mendatang. Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada di lingkungan perusahaan, bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan pelatihan kerja agar karyawan menjadi semangat lagi dalam

melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat di pertahankan secara optimal. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrik kelapa sawit. Yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi CPO (*Crude Palm Oil*). Kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dan dapat dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama. Berdasarkan wawancara yang di lakukan oleh peneliti, permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. XYZ adalah dalam hasil produksi , pada PT. XYZ masih kurang baik dan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil produksi selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Target Dan Realisasi Pabrik Kelapa Sawit Tandan Buah Segar (TBS) PT. XYZ
Tahun 2016 Sampai 2020

Tahun	Keterangan			
	Target (Ton/Tahun)	Terealisasi (Ton/Tahun)	Tidak Terealisasi (Ton/Tahun)	Persentase (%)
2016	252.000	148.656	103.344	58%
2017	215.000	182.790	32.210	85%
2018	230.000	171.913	58.087	75%
2019	252.000	231.979	20.021	92%
2020	200.000	135.850	64.150	68%

Sumber : PT. XYZ, Tahun 2020

Keterangan: <80% = kurang baik ;>80% = baik.

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi pabrik kelapa sawit PT. XYZ tahun 2016 – 2020. Untuk realisasi kinerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) PT. XYZ selama tahun 2016 – 2020 ada yang hampir mencapai target . Sehingga dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ mengalami ketidakstabilan.

Selain hasil produksi, permasalahan kinerja yang terjadi yaitu dalam proses rekrutmen, latar belakang pendidikan yang dimiliki ada yang tidak sesuai dengan jabatannya, sehingga menyebabkan tingkat kemampuan karyawan yang kurang baik. Akibatnya karyawan masih kurang mampu menghadapi perubahan atau perkembangan teknologi saat ini karena kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya

masih belum dikuasai oleh karyawan tersebut. Berikut ini adalah data terkait dengan pendidikan karyawan di PT. XYZ:

Rivai (2015:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan dengan perilaku aktual dengan perilaku yang di harapkan.

Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal.

Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Ada lima tolak ukur yang dijadikan dimensi untuk mengukur pelatihan kerja yaitu: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana perkembangan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan kinerja karyawan tercapai

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, Fenomena yang muncul pada variabel pelatihan

adalah munculnya indikasi permasalahan pada indikator instruktur pelatihan. Peserta merasa pelatihan tersebut dipimpin oleh *trainer* yang kurang mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi pelatihan dan tidak mempunyai daya tarik sebagai instruktur. Pada poin ini pihak instruktur berasal dari pihak internal perusahaan.

Pada saat proses pelatihan ada beberapa dari karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan pada saat pelatihan dilakukan sehingga karyawan melaksanakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu ketika karyawan diberi materi dan pelatihan ada karyawan yang cepat tanggap dan ada karyawan yang kurang tanggap sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini adalah data pelatihan kerja karyawan yang pernah di ikuti di PT. XYZ :

Tabel 2
Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh PT. XYZ Dari Tahun 2016- 2019.

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Waktu Pelaksanaan
1	Pelatihan BIMTEK keselamatan dan kesehatan kerja.	Karyawan bagian Laboratorium. (M. Laboratorium.sample Boy, Opr. Sterilizer)	27 Juli 2016 – 29 Juli 2016
2	Pelatihan Auditor ISPO.	Karyawan bagian proses/ Kantor. (Mill Manager, KTU,Humas, HRD, personalia,ADM,Pem. ADM, Kepala shiff)	21 November 2016 – 26 November 2016
3	Pelatihan DAMKAR.	Bagian keamanan, Proses, Laboratorium, Kantor, sortasi dan bengkel. (Asisten Bengkel, Asisten Quali Control, Asisten Proses,ka. Gudang, Kr.produksi, Kr. Timbang, Help.Gudang,Mandor Sortasi, Help. Sortasi,Kr. Bengkel, Kepala Listrik,mandor bengkel,mekanik)	18 April 2017
4	Pembinaan Teknik keselamatan dan kesehatan kerja.	Bidang Operator Pesawat UAP. (Petugas K3,opr. Klarifikasi, Opr.Press, Opr. Kamar Mesin, Opr. Boiler, Opr.Kernel,Opr. Wtp, Opr. Buch Press,Opr. Loading Ramp)	20 November 2017 – 26 November 2017
5	Pelatihan Pajak.	Karyawan bagian Proses dan Kantor (Help. Klarifikasi, Help. Proses, Grading, Mandor proses,	11 Juni 2019

Sumber: PT.Langgak Inti Lestari, Tahun 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa PT. XYZ melakukan pelatihan sejak tahun 2016 sampai tahun 2019. Dimana peserta pelatihan yaitu terdiri dari karyawan bagian laboratorium, bagian proses, bagian kantor, bagian sortasi, bagian bengkel, dan bagian bidang pesawat UAP. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor kemampuan untuk

meningkatkan kinerja bisa didapatkan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan

Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Berikut tabel yang menunjukkan data pelatihan karyawan.

Tabel 3 :
Data pelatihan Karyawan PT. XYZ Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2016-2020.

No	Nama pelatihan	Deskripsi pelatihan	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan
1	Skill Training (pelatihan keahlian)	Pelatihan keahlian atau skill training merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training relative sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.	Administrasi dan SDM.	24 orang
2	Retraining (pelatihan ulang)	Pelatihan ulang atau retraining memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	Produksi, SDM. Dan Administrasi.	15 orang
3	Cross functional Training	Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan latihan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan juga sinegritas antara fungsional satu dengan lainnya.	Keamanan dan SDM	10 Orang
4	Team training (pelatihan tim)	Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam tim kerja.	Produksi dan Laboratorium	15 orang
5	Language training	Pelatihan bahasa menjadi penting karena dimasa depan atau bahkan saat ini beberapa perusahaan local sudah terhubung dengan perusahaan asing.	SDM	6 orang
6	Technology training	Beberapa perusahaan atau fungsi menerapkan teknologi misalnya saja digital marketing, developer dan juga administrasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan produktivitas karyawan.	Administrasi	10 orang
7	Creativity training	Pelatihan creativity yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan yang lebih baik.	SDM	12 orang

Sumber: PT. XYZ, Tahun 2020

Dari tabel 3 di atas bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu berjumlah 972 karyawan, artinya semua karyawan diberikan pelatihan. Dari 92 karyawan yang diberikan pelatihan yaitu terdiri dari karyawan bagian kantor, bagian sortasi, bagian proses, bagian bengkel, bagian pesawat UAP, dan bagian laboratorium. bahwa waktu dan pelaksanaan pelatihan mereka tidak sama atau dilakukan dengan cara bergantian dengan jadwal yang telah di tentukan.

Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses perusahaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, juga berpengaruh dalam meningkatkan karyawan.

Kemudian permasalahan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan wawancara yang di lakukan, kondisi lingkungan kerja di PT. XYZ dirasa kurang nyaman bagi karyawan. Masalah lingkungan kerja yang terdapat pada karyawan pabrik PT. XYZ kabupaten Rokan Hulu yaitu lingkungan pada tempat pengolahan kelapa sawit kurang nyaman, terdapat kelembapan yang dipengaruhi oleh temperature udara, dan juga bau-bauan ditempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang di sampaikan dari semua variabel, sangat penting bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. XYZ ke dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau”.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan

mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam satu batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Disamping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakat.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

Kinerja

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2016:480) mendefinisikan kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Indikator Kinerja

Menurut Suparyadi (2015:313), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas
Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan.
- b. Kualitas
Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- d. Kreativitas
Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.
- e. Kerja sama
Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungandengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak

eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar di mana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara *softskill* maupun *hardskill* yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Proses yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi, program pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang dapat di gunakan dalam lapangan pekerjaan adapun pengertian pelatihan menurut para ahli seperti berikut:

Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Dikemukakan juga oleh Sinambela (2016 :170) Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Ranupandojo 2008 dalam (Iskandar, 2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

Kemudian Kasmir (2019:126) berpendapat Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indicator yang

digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur

Meningatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

 - 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - 2) Memotivasi peserta
 - 3) Kebutuhan umpan balik.
- b. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

 - 1) Semangat mengikuti pelatihan
 - 2) Keinginan untuk memperhatikan.
- c. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumberdaya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

 - 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
 - 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
- d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

 - 1) Menambah kemampuan
 - 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
- e. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

 - 1) Keterampilan peserta pelatihan.
 - 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil,

semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sebagai waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 02) Lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja pemasangan serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi bentuk Suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Dikemukakan juga oleh Nurmansyah (2018 : 207) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kemudian Ahyari dalam Nuraini (2013: 98) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:65) yaitu sebagai berikut :

- a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b. Hubungan dengan Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- d. Tersedianya Fasilitas Kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Randal S. Schuler dalam Sinambela (2012:213) Secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Ahyari dalam Nuraini (2013 : 98) mengemukakan Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan atau kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup suhu udara yang tepat,

suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja pada karyawan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis **dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Sugiyono (2014 : 90)**

Jenis Data Penelitian

- a. Data kualitatif
Yaitu data yang berbetuk kata-kata atau berbetuk pernyataan-pernyataan yang sesuai kategori untuk mencapai kesimpulan.
- b. Data Kuantitatif
Yaitu data yang dapat dihitung misanya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Sugiyono (2016 : 87)

- a. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan wawancara.
- b. Data skunder
Data skunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Agung (2016:66) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau yang berjumlah 92 (Sembilan puluh dua) orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Sampel

Menurut Agung (2016:67) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* Jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling* jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau yaitu sebanyak 92 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data Angket (Kuesioner)

Menurut Kasmadi (2016:70) Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidak kesesuaian dari sikap testi. Pernyataan dan pertanyaan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu. Angket disajikan dalam bentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2018:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Wawancara

Menurut Noor (2012:139) Wawancara alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiarto (2017:270) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan table, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variasi data ataupun bentuk distribusi data.

Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) metode analisis data kuantitatif merupakan suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel- variabel yang terdapat dalam model penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data Penelitian

Ghozali (2011:95) mengemukakan bahwa Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau, dilakukan analisis regresi linear berganda. Kinerja merupakan variabel dependen (Y) yang di pengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja (X1,X2) yang menjadi variabel independen. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25 maka dapat dibuat tabel pengaruh antara variabel pelathan dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients
Model		B
	(Constant)	19.680
1	PELATIHAN	.435
	LINGKUNGAN KERJA	.138

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Data Spss 25, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,680 + 0,435X_1 + 0,138X_2 + e$$

Pada persamaan tersebut di tunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,680. artinya adalah apabila pelatihan dan lingkungan kerja pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau, di asumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau sebesar 19,680.
2. Nilai koefisien regresi 0,435 artinya jika variabel pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan pelatihan Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,435.
3. Nilai koefisien regresi 0,138 artinya jika variabel Lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) menyatakan lingkungan kerja pada Karyawan PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,138.
4. Standar eror (ϵ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai

pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 92 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 79 : 0,025$$

$$T \text{ tabel} = 1,990$$

Menurut **Siregar S. (2013)** Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantung. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- 1) Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau $value < \alpha$ (0,05), maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $value > \alpha$ (0,05), maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji T
Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	11.337	.000
	PELATIHAN	11.667	.000
	LINGKUNGAN KERJA	2.519	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Data Spss 25, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.15 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestrai Rokan Hulu menunjukkan nilai t_{hitung} (11,667) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak artinya, pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestrai Rokan Hulu
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestrai Rokan Hulu menunjukkan nilai t_{hitung} (2,519) > t_{tabel} (1,990) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestrai Rokan Hulu.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Suliyanto (2011:55) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung. Jika

variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria tidak cocok atau nonfit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- a. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $value < \alpha$ (0,05), maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $value > \alpha$ (0,05), maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

$$F_{tabel} = Df1 = 2 - 1 : Df2 = 92 - 2 - 1$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression	98.189	.000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber : Olahan Data Spss 25, Tahun 2021

$F_{tabel} = F(n-k) = F(92-2-1) = 79$ jadi hasil dari F table sebesar = 3,11 Hasil pengujian simultan di peroleh nilai F_{hitung} 98,189 > F_{tabel} 3,11 dan nilai sig 0,000 maka dapat di simpulkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Dengan kata lain dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (98,189) > F_{tabel} (3,11) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan pelatihan serta lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgak Inti Lestrai Rokan Hulu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:95)** Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu Menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Menurut **Ghozali (2013:93)** Koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini :

- 1) $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- 2) $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- 3) $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- 4) $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- 5) $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
- 6) $R = 1$, Korelasi sempurna.

Hasil uji koefisien dterminasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.830 ^a	.688	.681

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : *Olahan Data SPSS 25, Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,830 terletak pada interval koefisien 0,70 – 0,90 yang berarti korelasi kuat tingkat hubungannya. Dari tabel di atas juga dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,681 atau 68,1% berarti Pelatihan dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau sebesar 68,1% sementara sisanya sebesar 0,319 atau 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Responden yang dijadikan

sampel pada penelitian ini adalah 81 karyawan pada PT. XYZ. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ**” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. XYZ
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. XYZ
3. Pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Adapun besar pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya (31,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Sebaiknya, perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap pelatihan yang diberikan kepada karyawannya, terutama instruktur yang melatih para karyawan. Instruktur yang sebaiknya, harus mampu mengajak peserta aktif dalam membahas materi dan juga mampu mentransfer ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta pelatihan. Kemudian instruktur harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan Tanya jawab dan memberikan simulasi agar karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam bekerja sehingga karyawan memiliki sasaran yang lebih jelas.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana lingkungan kerja sebaiknya, dapat memberikan semangat yang tinggi kepada karyawan. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi lingkungan nya seperti suara mesin pengolahan kelapa sawit yang dapat mengganggu kinerja karyawannya. Kemudian perusahaan harus memperhatikan bagaimana komunikasi dan kekompakan yang terjalin antar karyawan agar karyawan dapat menerima perbedaan pendapat dari rekan kerja yang lain. Di samping itu juga pimpinan harus bersikap adil terhadap semua karyawan agar karyawan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap atasannya. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas kerja yang dapat menunjang karyawan dalam beraktivitas serta perusahaan harus selalu mengganti APD yang rusak sehingga karyawan bisa merasa aman dan nyaman ketika bekerja.
3. Perbaiki kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Sebaiknya, perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawannya dalam meminimalisasi tingkat kesalahan karyawan dalam bekerja, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Agar kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dipertahankan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar-Rafi, A. Q. 2016. *Kementrian Agama Republik Indonesia*. Jakarta: Kamila Jaya.
- Aruan, D. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 2.
- Edison. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Hubeis, M. S. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ida Fitri Anggraini, d. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sawit Sumbermas Sarana TBK, Kota Waringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. Jurnal MASEPI. Vol. 2 No. 2 .
- Imam, G. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, I. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 9(2), 98-106.
- Kasmadi. 2016. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Khasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lutfiatul Husnah, T. S. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 4 No. 1.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Kerja Ilmiah*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurul Marifa, d. 2018. *The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance At CV. Langgeng Makmur Bersama, Kab. Lumajang*. Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 No. 2. ISSN.
- Prabu, M. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- Puspitaningtyas, A. W. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandawa Buku.
- Rosa, H. 2015. *The Influence Of The Work Environment And Training On The Performance Of Employees Op PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK*. Jurnal Ekonomi, Vol. 3 No. 2. ISSN.2337-3997.
- Safitri, E. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 4.
- Sedermayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2013. *Statistik Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwani. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sulaiman, M. O. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 07 No. 02.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supriyanto, A. S. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, kuesioner dan Analisis Data)*. Malang : UIN MALIKI Press.
- Suwatno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tanjung, E. H. 2018. *Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1 No. 1.
- Umar, H. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.