

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo

Indah Triwulandari¹, Mohammad Saiful Bahri^{2*}, Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga¹²³

Email : saiful.bahri@upm.ac.id

ABSTRAK

Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo dapat terwujud secara maksimal jika faktor-faktornya terpenuhi dengan baik. Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu memberikan Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS, non PNS di Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo sebanyak 57 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, variabel yang digunakan meliputi Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kinerja Pegawai. Metode analisis data dari hasil penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik berupa uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis simultan Fhitung sebesar $20,865 > Ftabel\ 2,779$ dengan ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis parsial t tabel = 1,674, nilai Thitung $X1 = 3,244$ $X2 = 4,511$, $X3 = 4,414$ dengan ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance at the Kedopok Health Center, Probolinggo City can be maximally realized if the factors are well met. Factors to improve performance are providing a work environment, training and occupational safety and health at work. The population in this study were all civil servants, non-civil servants at the Kedopok Health Center, Probolinggo City as many as 57 respondents with the sampling technique, namely saturated samples. The type of research used in this study is quantitative descriptive research, the variables used include Work Environment, Training, Occupational Safety and Health and Employee Performance. The data analysis method of the results of this study is a quantitative descriptive method using statistics in the form of instrument tests, normality tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficients, coefficient of determination, hypothesis testing. The results of the study are shown by the results of the simultaneous hypothetical test Fhitung of $20.865 > Ftabel\ 2.779$ with this proving that the Work Environment, Training, Occupational Safety and Health have an effect on Employee Performance. The results of the partial hypothesis test t table = 1.674, the value of Thitung $X1 = 3.244$ $X2 = 4.511$, $X3 = 4.414$ with this proving that the work environment, training, safety and health partially affect employee performance.

Keywords: Work Environment, Training, Occupational Safety Health partially, Performance.



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting bagi perusahaan dalam era globalisasi dan akan terus berlangsung terutama dalam mengelola dan pendayagunaan sumber daya manusia. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kinerja pegawai yang baik. Menurut Sinambela, dkk (2019) Kinerja Pegawai merupakan 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 diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tempat kerja yang mendukung, Menurut Mardiana dalam Sudaryo (2018) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Selaras dari penelitian Alwan dkk (2023) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis yang berdampak terhadap kinerja pegawai serta prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi.

Selain itu salah satu pengaruh terciptanya kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan adanya pelatihan, pada dasarnya pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Menurut Departemen Pendidikan Nasional dalam Sinambela (2019) Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sekarang sesuai dengan standar. Selain itu didalam pelayanan kesehatan harus memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dimana merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh keamanan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera. Menurut Enny (2019) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo".

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo? Adakah pengaruh parsial variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo? Adakah pengaruh parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Enny, 2019). Indikator lingkungan kerja fisik yaitu : penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, keamanan. (yoyo sudaryo, Agus Aribowo, 2018)

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kemampuan individu dari pegawai itu sendiri (Safuan, 2019). Indikator Pelatihan yaitu Instruktur, Materi, Metode, Peralatan, Sertifikat (Afandi, 2018).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan Tindakan control preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan pegawai yang baik (Safuan, 2019). Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja Menurut yaitu : Kelengkapan peralatan kerja, Kualitas Peralatan kerja, Umur Alat Kerja, Kebisingan, Aroma berbau, Layout ruangan (Enny, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk waktu tertentu (Sinambela, 2019). Indikator Kinerja yaitu : Kuantitas Perkerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, Kerjasama (Donni Juni Priansa, 2017).

Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Alwan dkk 2023). Penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lismayanti dkk 2020). Penelitian terdahulu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muafi dan hawignyo 2022).

Hipotesis

H1: Ada pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai



Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo

H2: Ada pengaruh secara parsial variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo

H3: Ada pengaruh secara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sujarweni (2015) Kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil (Non PNS) Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo yang dimana jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Penentuan pengambilan sampel dilakukan melalui sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sujarweni, 2015) Sampel Jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan mengubah keterwakilan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kuesioner, Wawancara, Observasi, dokumentasi.

Data yang diperoleh dari yaitu 1) data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara hasil dari penyebaran kuesioner. 2) data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (uji parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,869	0,717	0,819	0,521	0,266	Valid
2	0,699	0,844	0,673	0,524	0,266	Valid
3	0,718	0,668	0,617	0,647	0,266	Valid
4	0,666	0,737	0,752	0,594	0,266	Valid
5	0,698	0,738	0,644	0,800	0,266	Valid
6	0,842	-	0,809	0,788	0,266	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Beberapa item pernyataan dinyatakan Valid karena r hitung $>$ r tabel. R tabel yang dipakai setinggi 0,266

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,844	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,791	0,60	Reliabel
K3	0,822	0,60	Reliabel
Kinerja	0,737	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Skor Cronbach's Alpha $>$ 0,60 hingga semua atribut itu dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1 0,200	$>$ 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Skor signifikan 0,200 bahwa berdistribusi normal dilihat dari skor signifikan 0,200 $>$ 0,05.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,001	$<$ 10	Tidak Multikolonieritas
Pelatihan	1,048	$<$ 10	Tidak Multikolonieritas
K3	1,048	$<$ 10	Tidak Multikolonieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Nilai VIF ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (1,001), Pelatihan (1,048) , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (1,048) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF $<$ 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,636	$>$ 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,254	$>$ 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
K3	0,97	$>$ 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Uji glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja = 0,636 , Pelatihan = 0,254, Keselamatan dan Kesehatan Kerja = 0,97 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	5,218	
Lingkungan Kerja	0,210	Hubungan Positif
Pelatihan	0,391	Hubungan Positif
K3	0,292	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 5.218 + 0,210X_1 + 0,391X_2 + 0,292X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta a = 5,218 Konstanta sebesar 5,218 artinya sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. Koefisien Regresi b1 (Lingkungan Kerja) = 0,210. 0,210 menyatakan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1), setiap peningkatan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain yaitu Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Koefisien Regresi b2 (Pelatihan) = 0,391. 0,391 menyatakan koefisien regresi Pelatihan (X2), setiap peningkatan nilai Pelatihan sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,391 dengan asumsi variabel lain yaitu Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Koefisien Regresi b3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) = 0,292. 0,292 menyatakan koefisien regresi Semangat Kerja (X3), setiap peningkatan nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain yaitu Lingkungan Kerja dan Pelatihan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjust R Square	Keterangan
1	0,516	66,3% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square. Koefisien dterminasi dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa Adjusted R Square dihitung dengan $0,516 \times 100\% = 51,6\%$ yang berarti bahwa Kinerja Pegawai 51,6% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sedangkan 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.



Uji Hipotesis

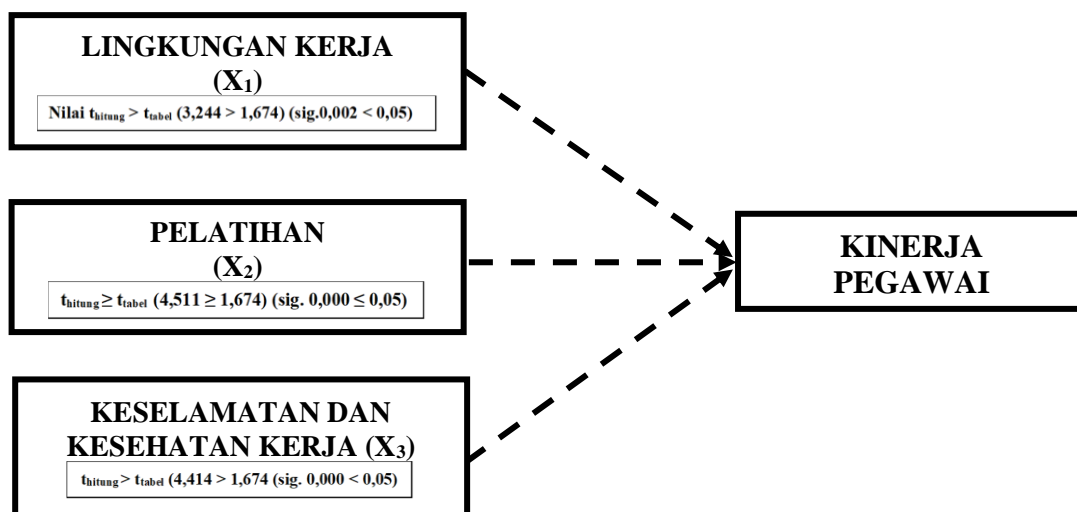
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Pelatihan	0,000	< 0,05	Berpengaruh
K3	0,000	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Lingkungan Kerja diperoleh thitung 3,244 > dari ttabel 1,674 skor sig setinggi 0,002 < 0,005. H₀ di tolak, Artinya ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X₁) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan diperoleh thitung 4,511 > dari ttabel 1,674 skor sig setinggi 0,000 < 0,005. H₀ di tolak, Artinya ada pengaruh signifikan variabel Pelatihan (X₂) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Keselamatan dan Kesehatan Kerja diperoleh thitung 4,414 > dari ttabel 1,674 skor sig setinggi 0,000 < 0,005. H₀ ditolak, Artinya ada pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signiifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja thitung yang diperoleh sebesar 3,244 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung > ttabel (3,244 > 1,674) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan apabila Lingkungan Kerja pada Puskesmas



Kedopok semakin baik, maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang stabil pegawai akan merasa nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja yang baik Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alwan dkk 2023),(Lismayanti dkk 2020),(Muafi dan Hawignyo 2022).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Pelatihan nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,511 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung > ttabel ($4,511 > 1,674$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja, pada Puskesmas Kedopok semakin baik, maka. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas yang dapat diandalkan, serta harapan program yang diterapkan sesuai dengan standart yang diterapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alwan dkk 2023),(Lismayanti dkk 2020),(Muafi dan Hawignyo 2022).

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo.

Hasil pengujian hipotetis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan secara parsial pada variabel bebas melalui hasil perhitungan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,414 yang lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,674 atau thitung > ttabel ($4,414 > 1,674$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mendukung seperti menerapkan penilaian yang rutin akan berpengaruh terhadap kinerja pada Puskesmas Kedopok dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alwan dkk 2023),(Lismayanti dkk 2020),(Muafi dan Hawignyo 2022).

5. KESIMPULAN

Ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. Ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. Ada pengaruh signifikan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya judul penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan objek atau perusahaan yang lebih besar atau juga menambah suatu variabel independen.

**DAFTAR PUSTAKA**

- L. P. Sinambela, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Cetakan Ke. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- N. ayu S. yoyo sudaryo, Agus Aribowo, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi (IKAPI), 2018.
- J. W. Alwan Patawari, Aryana Satrya, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN (DPRKP) DAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (DPUPR) KABUPATEN SUMBAWA," vol. 6, no. 1, pp. 39–47, 2023.
- I. N. A. S. D. Sujadi, "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA KUTA," J. Res. Manag., vol. 02, no. 1, pp. 90–101, 2020.
- M. E. W, Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- I. Safuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2019.
- A. R. M. Hawignyo, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia," vol. 5, no. 3, pp. 263–271, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i3.2548.
- feny rita Fiantika, Metodologi Penelitian Kualitatif. 2022: pt. global eksekutif teknologi, 2022.
- P. Afandi, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep, Indikator. pekan baru Riau: zanafa, 2018.
- Donni Juni Priansa, Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. 2019.
- Donni Juni Priansa, PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SDM. Bandung: Alfabeta, 2017.
- N. Latif, A. Ismail, N. Nurmega, and A. Irwan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros," SEIKO J. Manag. Bus., vol. 5, no. 1, pp. 585–591, 2022, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1795%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/1795/1184>
- L. Girsang, Z. Zulkarnain, and I. Isnaniah, "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan," J. Ilm. Manaj. dan Bisnis, vol. 2, no. 1, pp. 1–8, 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.460.
- A. Achmad, S. Sjarlis, and S. Kitta, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap," Nobel Manag. Rev., vol. 3, no. 2, pp. 293–307, 2022, doi: 10.37476/nmar.v3i2.2984.
- D. F. Sefriady and D. A. Iskandar, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan," J. Ris. Ekon. Bid. Manaj. dan Akunt., vol. 2, no. 1, pp. 57–68, 2018.



- K. Huda and R. Sholeh, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto," *INOBIJ. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 369–381, 2019, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97.
- M. K. D. Putra, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang," *J. Ilm. Ekon. Glob. Masa Kini*, vol. 10, no. 1, p. 25, 2019, doi: 10.36982/jiegmk.v10i1.721.
- Sugiyono, *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- V. Wiratna Sujarweni, *METODOLOGI PENELITIAN- BISNIS & EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2015.
- Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2016.
- Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip, 2018.