

## Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. X

Puja Pebria Lestari<sup>1</sup> Frida Aprillia<sup>2</sup> Sonny Fransisco Siboro<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,  
Email: [pujafebrialestari@gmail.com](mailto:pujafebrialestari@gmail.com)<sup>1</sup>, [frida.frp@bsi.ac.id](mailto:frida.frp@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [sonny.sof@bsi.ac.id](mailto:sonny.sof@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
18-09-2025

Revisi:  
23-09-2025

Terima  
28-09-2025

Terbit Online:  
12-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT X merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2017 sebagai penyedia solusi rantai pasok untuk sektor ketenagalistrikan dan utilitas di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini yaitu melalui survey pada populasi 59 orang dengan sampel 59 menggunakan Teknik sampel jenuh dengan metode analisisnya berupa Kuantitatif. Hasil menunjukkan, Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai T hitung  $> T$  tabel sebesar  $3,730 > 2,003$ . Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf  $0,003 < 0,05$  dan nilai T hitung  $< T$  tabel sebesar  $2,191 > 2,011$ . Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel sebesar  $99,872 > 3,20$ . Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan pelatihan yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan performa karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstracts** - PT X is a company founded in 2017 as a provider of supply chain solutions for the electricity and utilities sector in Indonesia. This study aims to determine the effect of training and work environment on employee performance at PT X. The method of data collection in the preparation of this thesis is through a survey on a population of 59 people with a sample of 59 using saturated sample techniques with a quantitative analysis method. The results show that training partially has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.000 T table of  $3.730 > 2.003$ . Work Environment partially has a positive and significant effect with a level of 0.003 2.011. Training and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a significance level of 0.000 F table of  $99.872 > 3.20$ . These findings indicate the importance of effective training management and creating a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sekumpulan aktivitas sistematis yang ditujukan untuk menangani tenaga kerja melalui beragam tahapan, seperti pemetaan struktur kerja, penjabaran fungsi jabatan, penghitungan kebutuhan staf, proses pencarian dan penyaringan calon, (Ilahi & Lestari, 2025) pelatihan serta peningkatan kapasitas, rancangan pengembangan karier, evaluasi hasil kerja, sampai pada penyusunan sistem penghargaan yang adil dan terbuka. Guna menjawab tantangan masa sekarang maupun masa depan, penguatan kompetensi karyawan menjadi tanggung jawab strategis yang tidak bisa diabaikan oleh organisasi. Berdasarkan praktik lapangan, walaupun

sebuah institusi melaksanakan orientasi awal yang menyeluruh, belum tentu hal tersebut mampu menjamin pegawai terutama mereka yang baru direkrut dapat melaksanakan kewajibannya secara optimal. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih memerlukan pelatihan lanjutan dalam berbagai bidang. Bahkan personel yang telah lama bekerja sekalipun tetap dituntut untuk senantiasa memperbarui wawasan, meningkatkan keterampilan teknis, dan mengasah kecakapan profesional mereka (Budianto et al., 2020).

Untuk memperoleh pencapaian kerja yang maksimal, diperlukan individu-individu yang kompeten serta memiliki keahlian yang mumpuni. Langkah strategis dalam membentuk personel yang

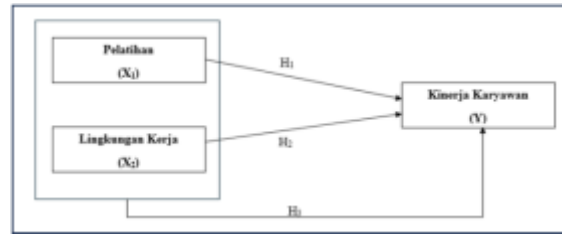
profesional dan unggul dapat dilakukan melalui pengembangan potensi dan peningkatan kapasitas kerja. Salah satu metode yang terbukti efektif yaitu dengan menyediakan program pembekalan secara berkelanjutan serta membentuk iklim kerja yang positif melalui pengelolaan ruang kerja yang nyaman. Pemberian pelatihan secara berkala kepada seluruh personel dapat mendongkrak kualitas suasana kerja. Di samping itu, menciptakan tempat kerja yang mendukung juga akan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan. Dengan demikian, para pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan performa kerja secara menyeluruh (Rahmansyah, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan yang sangat. Juga memiliki peranan krusial dalam membangun perasaan terlindungi serta memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara maksimal. Saat individu merasa tenteram di lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih bertahan dan merasa betah dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja mereka. Berbagai faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari sesama kolega maupun pihak pimpinan, termasuk kesetaraan dalam penerapan aturan organisasi, seluruhnya turut andil dalam menciptakan atmosfer kerja yang konstruktif. Suasana kerja yang kondusif tidak hanya mendorong keseimbangan psikologis dan emosional tenaga kerja, namun juga mampu memperkuat dorongan internal serta loyalitas mereka terhadap tanggung jawab dan institusi tempat mereka bernaung (Ni Made Ari Kusuma Dewi et al., 2024).

PT. X adalah Perusahaan yang didirikan oleh pembangkitan Jawa-Bali dan Indonesia Power dengan kepemilikan saham masing-masing sebesar 51% dan 49%, PT. X berfokus pada sektor energi, khususnya dalam bidang ketenagalistrikan di Indonesia dan berperan sebagai penyedia suku cadang serta layanan pendukung untuk pembangkit Listrik dan industry terkait. Pengambilan judul penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja di PT. X didasari oleh pentingnya factor sumber daya manusia dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja Perusahaan di sektor ketenagalistrikan. Pelatihan menjadi kunci dalam meningkatkan Lingkungan Kerja karyawan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan industry energi yang terus berkembang. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam menciptakan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas operasional Perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi karyawan di PT. X sebagai bagian dari upaya

menjaga keberlanjutan sektor energi di Indonesia (Niaga, 2019)

Kerangka Berpikir, Hipotesis, dan Tujuan



Sumber: (Penulis,2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis.

H1: Terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT X.

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di X.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.X.

Tujuan.

#### Rumusan Masalah

1. Pengaruh pelatihan secara persial terhadap kinerja karyawan PT.X.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja seluruh karyawan PT X.
3. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja seluruh karyawan PT.X.

#### Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pelatihan secara persial terhadap kinerja karyawan PT.X.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja seluruh karyawan PT X.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja seluruh karyawan PT.X.

## 2. METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan yang digunakan dalam riset ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan sifat kausal. Fokus utama dari pendekatan kausal ialah untuk mengidentifikasi dan membuktikan terdapat keterkaitan kausal antara variabel yang dianalisis. Alat ukur penelitian berperan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*census sampling*), yaitu semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Sampling Jenuh atau yang sering disebut sebagai sensus, adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini cocok digunakan apabila populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, seluruh karyawan yang menjadi populasi

penelitian, yaitu sebanyak 59 orang, dilibatkan sebagai responden.

Menurut (Sahir, 2021) angket merupakan kumpulan pertanyaan yang dirancang berdasarkan indikator pengukuran dari variabel penelitian. Teknik pengumpulan data melalui angket dinilai cukup efisien, karena partisipan hanya diminta untuk memilih alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti. Penyebaran angket ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai pengaruh dari pelatihan serta kondisi lingkungan kerja terhadap performa pegawai di PT. X.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 59 responden yang bekerja di PT X. Karakteristik responden dibagi ke dalam tiga kategori utama, yakni jenis kelamin, rentang usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	37	62,7 %
Perempuan	22	37,3 %

Sumber: (Data kuesioner diolah dengan SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62,7%. Hal ini memperlihatkan adanya dominasi responden laki-laki di lingkungan penelitian, meskipun distribusi dengan responden perempuan tetap relatif seimbang.

Selain itu, distribusi usia menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok umur 31–40 tahun (44,1%) dan lebih dari 40 tahun (20,3%). Hal ini menandakan bahwa mayoritas partisipan berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Sedangkan pada jenjang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir sarjana, yang berarti tingkat pemahaman akademik mereka memadai untuk memahami instrumen penelitian.

#### 3.2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan pada tiga variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	59	10	50	44,68	5,698
Lingkungan Kerja (X2)	59	15	65	57,61	7,690
Kinerja (Y)	59	7	35	31,59	4,094
Valid N (listwise)	59				

Sumber: (Output SPSS, 2025)

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua indikator pada variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi Pearson di atas r tabel (0,266). Dengan demikian, seluruh item pertanyaan valid digunakan dalam penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan	0,936	Realiabel
Lingkungan Kerja	0,946	Realiabel
Kinerja karyawan	0,917	Realiabel

Sumber: (Output SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

#### 3.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel < 10, menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan signifikansi > 0,05, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

#### 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,098 + 0,409X_1 - 0,178X_2 + \epsilon$$

Interpretasi:

- Koefisien 0,409 pada variabel Pelatihan (X1) menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan sebesar satu unit akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,409 unit.
- Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,178 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Lingkungan Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,178.

#### 3.5 Pengujian Hipotesis

##### 3.6.2 Uji T (Persial)

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 3.730 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2.003, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pelatihan dan kinerja, karena t hitung 3.730 > 2.003 t tabel dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka berpengaruh secara signifikan terhadap Pelatihan dan kinerja. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.191 lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 2.003, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan kinerja, karena t hitung 2.191 > 2.011 t tabel dengan signifikansi sebesar 0.033 < 0,05 maka berpengaruh secara signifikan terhadap Lingkungan Kerja dan kinerja.

##### 3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan memperlihatkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi < 0,05 dan F hitung > F tabel (3,16).

#### 3.6 Koefisien Determinasi

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,781 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 78,1% variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### 3.7 Pembahasan

#### 3.8.1 Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,409 (40,9%), artinya jika Pelatihan naik 1% maka kinerja naik 0,409 dengan variabel lain konstan. Nilai  $t$  hitung  $3,730 > t$  tabel 2,003 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Fauzobih et al., 2024) bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji parsial (uji  $t$ )  $t$  hitung  $3,730 > t$  tabel 2,003 dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### 3.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,178 (17,8%), artinya jika meningkat 1% maka kinerja naik 0,178 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai  $t$  hitung  $2,191 > t$  tabel 2,003 dan signifikansi  $0,033 < 0,05$ , sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Flannery et al., 2022) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.8.3 Pengaruh Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil studi menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $99,872 > 3,16$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,781 menunjukkan kontribusi 78,1% terhadap Kinerja, sedangkan 21,9% dipengaruhi variabel lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fabella & Frianto, 2022, yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 8,771 dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  (Fabella & Frianto, 2022). Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi yang dilaksanakan oleh peneliti mengenai dampak Pelatihan dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. X, dengan melibatkan 59 orang responden sebagai sampel, dan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X1): Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 3,730 lebih besar dibandingkan  $t$  tabel 2,003, serta nilai signifikansi berada pada angka 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2): Dari hasil pengujian, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,191 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,003, serta nilai signifikansi 0,033 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2): Secara simultan, kedua variabel ini menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 99,872, yang jauh lebih besar dari  $F$  tabel 3,16. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti ingin memberi beberapa saran kepada PT. X sebagai berikut:

1. Untuk mendorong kemajuan pelatihan di PT. X, perusahaan perlu memberikan materi dan pelatihan yang sesuai bagi tiap divisi, didukung oleh fasilitas memadai. Hal ini akan membantu meningkatkan keterampilan, efektivitas, dan produktivitas karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh faktor lingkungan. Peningkatan fasilitas pendukung kenyamanan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu membangun hubungan interpersonal yang harmonis antara karyawan dan pimpinan agar tercipta suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan. Terakhir, pengawasan dan evaluasi secara rutin terhadap kondisi lingkungan kerja harus dilakukan agar tetap memenuhi standar dan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
3. Semakin baik kinerja karyawan maka PT. X akan lebih loyal terhadap karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. X perlu

dikembangkan untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dalam bekerja. Supaya mempermudah customer dalam berinteraksi dengan PT.X.

## REFERENSI

- Budianto, A., Vitria., & Yulianti, F. (2020). No Title. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 1–10.
- Fauzobihi, F., Meidianita, R., & Lesmana, Y. (2024). *The Effect of Training toward PT Employee Performance*. *EKK*.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v8i2.6575>
- Flannero, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bpsdm Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Of Environment And Management*, 195–206.  
<https://doi.org/Https://Doi.Org/10.37304/Jem.V3i3.5685>
- Ilahi, R. R., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Berkelanjutan Pada PT Prabu Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 384–392.  
<https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.186>
- Ni Made Ari Kusuma Dewi, Ni Luh Gde Sri Sadjuni, & Ni Desak Made Santi Diwyarhi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Niaga. (2019). Company Profile. Pt. Prima Layanan Suku Cadang, 16, 8–9. *Company Profile. Pt. Prima Layanan Suku Cadang*, 16, 8–9.
- Rahmansyah, A. (2023). *Pelatihan, Pengaruh Budaya, Kompetensi D A N*. 2(3), 241–255.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.; Pertama). Penerbit Kbm Indonesia (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; Ed.Pertama). Alfabeta.