

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten

Sri Wahyuni ^{1*}, Prasetyo Kurniawan ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)	<i>This study aims to analyze the effect of training and work environment on employee performance at PT Samwon Copper Tube Indonesia, Tangerang Regency, Banten. Using quantitative methods and saturated sampling techniques with 65 respondents, this study applies validity, reliability, classical assumptions, regression, and correlation, determination, and hypothesis tests. The results show that training has a positive and significant effect on performance ($Y = 16.688 + 0.577X_1$, $R^2 = 46.3\%$) and the work environment also has a significant effect ($Y = 14.708 + 0.630X_2$, $R^2 = 42.9\%$). Simultaneously, training and work environment together improve performance ($Y = 8.386 + 0.399X_1 + 0.403X_2$, $R^2 = 59.4\%$). In conclusion, training and work environment have a significant effect on employee performance.</i>
Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance	
Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samwon Copper Tube Indonesia, Kabupaten Tangerang, Banten. Menggunakan metode kuantitatif dan teknik <i>sampling jenuh</i> dengan 65 responden, penelitian ini menerapkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, serta uji korelasi, determinasi, dan hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($Y = 16,688 + 0,577X_1$, $R^2 = 46,3\%$) serta lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan ($Y = 14,708 + 0,630X_2$, $R^2 = 42,9\%$). Secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja bersama-sama meningkatkan kinerja ($Y = 8,386 + 0,399X_1 + 0,403X_2$, $R^2 = 59,4\%$). Kesimpulannya, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM berkualitas tidak hanya membantu meningkatkan kinerja, tetapi juga memperlancar operasional perusahaan. Peran aktif dan dominan manusia dalam organisasi mencerminkan posisi pentingnya karyawan dalam menggerakkan roda perusahaan. Mereka tidak hanya berperan dalam pelaksanaan kegiatan harian tetapi juga dalam pengembangan perusahaan melalui berbagai program peningkatan kinerja. Pada akhirnya, keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Ini menunjukkan bahwa SDM harus senantiasa siap memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

PT Samwon Copper Tube Indonesia adalah contoh nyata perusahaan yang sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk menghasilkan produk berkualitas. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur pipa tembaga dan menghadapi persaingan ketat di pasaran. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus dalam perencanaan produksi agar mampu memenuhi permintaan pelanggan. Salah satu ukuran keberhasilan dalam dunia bisnis adalah kinerja, yang dapat dilihat dari peningkatan capaian dan kualitas pekerjaan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kepercayaan diri. Ini juga mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan daya saing yang lebih baik.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena akan memudahkan manajemen dalam mencapai target. Namun, sebaliknya, kinerja yang kurang baik dapat menghambat produktivitas. PT Samwon Copper Tube Indonesia di Kabupaten Tangerang, Banten,

*Corresponding author.

E-mail: sriwahyuni211120@gmail.com

menyadari pentingnya melakukan penilaian kinerja secara rutin untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan karyawan. Evaluasi yang dilakukan dengan transparan memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa penilaian tidak didasarkan pada subyektivitas. Transparansi ini juga dapat memberikan dorongan motivasi bagi karyawan.

Namun, PT Samwon masih menghadapi beberapa tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam aspek kualitas pekerjaan, pencapaian hasil terkadang belum sesuai target. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa kendala, seperti kurangnya koordinasi dan pemanfaatan waktu yang belum optimal. Aspek pengetahuan terkait bidang pekerjaan juga menjadi perhatian. Beberapa pekerjaan tertunda karena keterbatasan pengetahuan karyawan, yang menunjukkan perlunya pengembangan kemampuan teknis. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya juga harus ditingkatkan, khususnya dalam hal komitmen dan respons terhadap permasalahan yang muncul di lapangan.

Untuk menilai kinerja karyawan, PT Samwon menggunakan skala capaian dalam bentuk persentase, mulai dari kurang dari 60% hingga 100%, yang diklasifikasikan ke dalam kategori seperti "Sangat Baik" hingga "Sangat Kurang." Rentang nilai ini membantu manajemen dalam menentukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Data penilaian kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang cukup berarti. Pada tahun 2019, kinerja berada pada kategori "Baik" dengan capaian 81,2%, namun pada tahun 2020 turun menjadi 71,1% dan masuk kategori "Cukup." Tahun 2021 mengalami peningkatan ke 82,9% dalam kategori "Baik," tetapi tahun 2022 dan 2023 kembali turun, dengan capaian masing-masing 74,5% dan 71,5%, yang hanya berada di kategori "Cukup." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada peningkatan di beberapa tahun, masih terdapat aspek yang harus diperbaiki untuk mencapai target kinerja yang diharapkan.

etiap perusahaan harus berupaya agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks menurunnya capaian kinerja di beberapa perusahaan, ada berbagai faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya, seperti kurangnya pelatihan berkualitas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kinerja karyawan adalah pilar penting yang sangat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Apabila karyawan memberikan performa yang baik, perusahaan juga akan berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja karyawan menurun, perkembangan perusahaan bisa melambat atau bahkan mengalami kemunduran.

Salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja optimal adalah program pelatihan. Beberapa perusahaan sering kali belum memberikan pelatihan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, terutama dalam hal relevansi materi dengan pekerjaan sehari-hari. Hal ini membuat karyawan kurang terampil dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Pelatihan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja sehingga mampu mendukung tujuan perusahaan secara optimal.

Di beberapa perusahaan, permasalahan dalam program pelatihan cukup menonjol. Pada aspek materi pelatihan, sering kali materi yang diberikan kurang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa materi tersebut tidak bermanfaat atau tidak relevan. Metode pelatihan yang digunakan pun kerap monoton, misalnya hanya ceramah dengan slide, yang kurang interaktif dan membuat karyawan sulit memahami materi yang diajarkan. Idealnya, metode yang diterapkan mencakup simulasi dan praktik agar karyawan dapat langsung menerapkan pengetahuan yang baru mereka dapatkan di tempat kerja.

Instruktur pelatihan juga memegang peran penting. Beberapa perusahaan masih menggunakan pelatih yang kurang berkompeten atau yang hanya menguasai teori, tetapi tidak paham tentang praktek di lapangan. Hal ini berdampak pada efektivitas pelatihan dan menimbulkan kebosanan karena materi yang disampaikan terbatas pada aspek teoritis dan tidak memberikan pengalaman praktis yang berguna.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah jumlah peserta pelatihan. Dalam beberapa kasus, pelatihan sering kali didominasi oleh karyawan dari divisi tertentu, sehingga banyak divisi lain yang tidak mendapatkan kesempatan yang sama. Akibatnya, banyak karyawan yang tidak memperoleh keterampilan yang seharusnya dimiliki. Selain itu, minat karyawan untuk mengikuti pelatihan juga kadang kurang, yang dapat disebabkan oleh kurangnya relevansi materi atau metode penyampaian yang kurang menarik.

Evaluasi terhadap program pelatihan juga menjadi masalah umum di perusahaan. Idealnya, setelah pelatihan selesai, dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sayangnya, tidak semua perusahaan melakukan evaluasi ini secara rutin sehingga sulit bagi manajemen untuk mengetahui keberhasilan pelatihan tersebut.

Pelatihan yang efektif sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Pelatihan yang tepat tidak hanya menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga membantu mereka menjalankan tugas dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu

perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efisien. Misalnya, di PT Samwon Copper Tube Indonesia, terdapat program pelatihan seperti manajemen logistik, pelayanan prima, dan perawatan mesin industri. Sayangnya, beberapa program pelatihan ini masih menemui kendala, seperti adanya karyawan yang tidak lulus atau harus mengulang pelatihan karena kompetensinya dinilai belum memadai.

Pada tahun 2019, PT Samwon Copper Tube Indonesia mengadakan pelatihan manajemen logistik dan pelayanan prima untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait manajemen rantai pasok dan cara melayani konsumen dengan baik. Namun, ada karyawan yang perlu mengulang pelatihan tersebut karena hasil evaluasi menunjukkan kompetensinya masih belum cukup. Tahun-tahun berikutnya, perusahaan juga mengadakan berbagai pelatihan seperti perawatan mesin, peningkatan kerja tim, mitigasi bencana, dan efisiensi pengelolaan pajak. Meski jumlah peserta yang mengikuti pelatihan cukup banyak, ada sejumlah karyawan yang dinyatakan harus mengulang pelatihan karena kompetensinya belum sesuai standar.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti penerangan yang cukup, fasilitas AC, serta keamanan kerja yang memadai, sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Namun, data menunjukkan bahwa di PT Samwon Copper Tube Indonesia, lingkungan kerja masih membutuhkan perbaikan. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, penerangan yang kurang optimal, dan suhu ruang kerja yang tidak nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2020:21), lingkungan kerja meliputi seluruh alat, bahan, serta metode kerja yang dihadapi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain lingkungan fisik, hubungan antara atasan dan bawahan juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Interaksi yang baik antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang positif akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas mereka. Data yang dikumpulkan dari survei terhadap 30 karyawan di PT Samwon Copper Tube Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar merasa fasilitas dan penerangan di tempat kerja masih perlu ditingkatkan. Rata-rata 20% hingga 30% dari responden menyatakan bahwa fasilitas kerja yang ada, seperti perlengkapan kerja, penerangan, dan suhu ruang, masih belum memadai.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada upaya perusahaan dalam memberikan pelatihan berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap program pelatihan untuk memastikan bahwa materi yang diberikan relevan dengan pekerjaan karyawan dan metode yang digunakan sesuai kebutuhan mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa semua divisi mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan interpersonal, juga sangat penting bagi karyawan agar mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Interaksi yang sehat antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang positif, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Peningkatan kinerja ini tentu akan membawa manfaat besar bagi perusahaan, baik dalam bentuk pencapaian target maupun dalam menghadapi persaingan di pasar.

Secara keseluruhan, perbaikan dalam aspek pelatihan dan lingkungan kerja merupakan strategi yang perlu diimplementasikan secara konsisten oleh perusahaan. Dengan pelatihan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pada akhirnya, hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Menurut Gomes (2021:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Sedangkan menurut Desler dalam Hasibuan (2020:323) “pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Selanjutnya menurut Schermerhorn

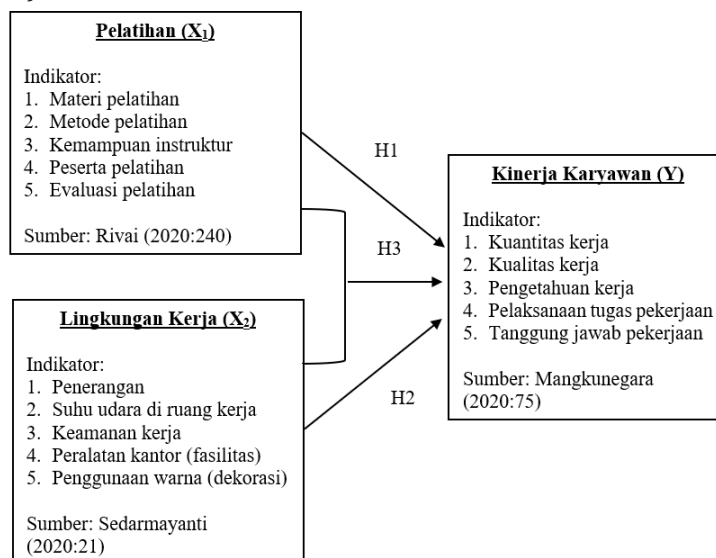
(2020:323) mendefinisikan “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Kemudian menurut Widodo (2020:82), mendefinisikan “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:197) berpendapat “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Moekijat (2019:136) menyampaikan bahwa “lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas tugasnya”. Kemudian menurut Afandi (2020:51) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kensumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Pendapat lainnya disampaikan Ratundo dan Sacket (2019:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2020:55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pendapat lain disampaikan Wexley dan Yukl (2019:484) menyatakan bahwa “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

- H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.
- H3: Diduga terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Samwon Copper Tube Indonesia, alamat: Jalan. Jl. Raya H. Tabri No.28, Bojongsamal, Kec. Legok, Kabupaten Tangerang, Banten 15820. Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,688	2,913		5,728	0,000
	Pelatihan (X ₁)	0,577	0,078	0,681	7,376	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,688 + 0,577X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,688 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,688 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X₁) sebesar 0,577 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,577 poin.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,708	3,404		4,320	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,630	0,092	0,655	6,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,708 + 0,630X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,708 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada atau

- sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,708 poin.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,630 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 poin.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,386	3,155		2,658	0,010
	Pelatihan (X ₁)	0,399	0,079	0,470	5,023	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,403	0,090	0,399	4,477	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada 3 tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,399X_1 + 0,403X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,386 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,386 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan (X₁) sebesar 0,399 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,403 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,403 poin.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Pelatihan (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X ₁)	Pearson Correlation	1	0,681
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,681	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=65

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	0,655
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	0,655	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=65

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,594	0,581	2,380
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,681 ^a	0,463	0,455	2,716
a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,3\%) = 53,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,655 ^a	0,429	0,420	2,800
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,429 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,9\%) = 57,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,771 ^a	0,594	0,581	2,380
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)				

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-59,4\%) = 40,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,688	2,913		5,728	0,000
	Pelatihan (X ₁)	0,577	0,078	0,681	7,376	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,376 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,708	3,404		4,320	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,630	0,092	0,655	6,887	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 110 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,887 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514,785	2	257,393	45,445	0,000
	Residual	351,153	62	5,664		
	Total	865,938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Pelatihan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (45,445 > 2,750), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,688 + 0,577X_1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,688 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pelatihan (X_1) bernilai nol atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,688. Koefisien regresi (b) sebesar 0,681 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel pelatihan diperoleh sebesar 0,681 nilai ini masuk dalam rentang 0,600-0,799 artinya pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,463 yang artinya variabel pelatihan (X_1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,376 > 1,998$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Risa Henriani, Endang Sugiarti (2022) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Internusa di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,185 + 0,863X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($7,832 > 1,989$). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,53% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($8,746 > 1,980$).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,708 + 0,630X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14,708 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_2) bernilai nol atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,708. Koefisien regresi (b) sebesar 0,630 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,630 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,655 nilai ini masuk dalam rentang 0,600-0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,429 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,887 > 1,998$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dede Sobari, Hamsinah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iherwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,830 > 2,024$).

Pengaruh Pelatihan (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,386 + 0,399X_1 + 0,403X_2$.

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 8,386 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pelatihan (X1) bernilai nol atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,386. Koefisien regresi (b) sebesar 0,399 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,399 satuan. Koefisien regresi (b) sebesar 0,403 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,403 satuan. Nilai koefisien korelasi variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan diperoleh sebesar 0,771 nilai ini masuk dalam rentang 0,600-0,799 artinya pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,594 yang artinya variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,445 > 2,750) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bachrudin Saleh Luturlean, Muhammad Rizky Rahman (2023) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Antero Bahana Cemerlang (ABC Express Cargo), dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Suryono, Kevin Erik Saputra (2023) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Crowne Plaza Residences Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,219 + 0,353 X_1 + 1,139 X_2$ dengan koefisien determinasi sebesar 84,5% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (79,315 > 3,330).

5. PENUTUP

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,688 + 0,577X_1$, nilai korelasi sebesar 0,681 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,376 > 1,998). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,708 + 0,630X_2$ nilai korelasi sebesar 0,655 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,887 > 1,998). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,399X_1 + 0,403X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,771 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,445 > 2,750). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samwon Copper Tube Indonesia Kabupaten Tangerang Banten.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2020). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi. (2020). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahyari. (2021). Manajemen produksi dan pengendalian produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.

- Algifari. (2019). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2021). Ensiklopedia pendidikan & psikologi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. (2021). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Ardana. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel. (2020). Personal and human resource management. USA: Macmillan.
- Danang, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, I. (2021). Manajemen kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah, & Mahardhika. (2021). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R. Terr, & Rue, L. W. (2020). Dasar-dasar manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2021). Organisasi dan manajemen – Perilaku-struktur-proses (terj. Djoerban Wahid). Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). Metodologi penelitian sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). Metodologi penelitian ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery. (2019). Auditing dan asuransi. Jakarta: Grasindo.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto. (2019). Riset sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Luturlean, B. S., & Rahman, M. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Antero Bahana Cemerlang (ABC Express Cargo). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 6(9), ISSN: 2614-8854...
- Malhotra, N. K. (2018). Riset pemasaran (marketing research) (Edisi 4, Jilid 1). New Jersey: PT Indeks.
- Mangkunegara, P. A. (2020). Evaluasi kinerja SDM (Cetakan ke-7). Bandung: PT Refika Aditama.

- Manulang. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, & Jackson. (2021). Human resource management (Edisi 10, Jilid 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2019). Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja (Edisi Revisi). Bandung: CV Pioner Jaya.
- Narimawati, U. (2020). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Nawawi. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Nugroho. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: Studi kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Ratundo, & Sacket. (2020). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Manajemen. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2019). Statistik parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Schermerhorn. (2020). Management (6th Asia-Pacific Edition). Jakarta: Snell S.A.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Stoner, dalam Wijayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sudjana. (2019). Metode statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). Kurikulum berbasis kompetensi pendidikan jasmani teori dan praktik pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Supangat, A. (2020). Statistik dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wexley, & Yukl. (2019). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2021). Manajemen kinerja (Edisi keempat). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal. (2020). Penelitian pendidikan metode dan paradigma baru. Bandung: Remaja Rosda Karya