

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk di Jakarta Selatan

Desnirita^{1*}, Shintia Carolina²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, desnirita@stie-yai.ac.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, bungariskaamalia@gmail.com

*Corresponding Author: desnirita@stie-yai.ac.id

Info Artikel

Diterima, 12-09-2022

Direvisi, 19-09-2022

Dipublikasi, 1-10-2022

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk di Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk di Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian accounting PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk di Jakarta Selatan selama kurang lebih dua bulan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik Penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 dan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistik 4,229, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistik 2,263, jadi variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar sebesar 54% berarti masih ada 46% lagi yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Keywords:

Job Training, Work
Environment,
Employee Performance

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Job Training and Work Environment partially on the Performance of PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk in South Jakarta, as well as to determine the effect of Simultaneous Job Training and Work Environment on the Performance of PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk in South Jakarta. This type of research is associative. The population in this study were employees of the accounting department of PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk in South Jakarta for approximately two months of research using a sample of 70 people. Data collection techniques use questionnaires or questionnaires. The data analysis techniques used are Descriptive Analysis, Classical Assumption Test Research using the SPSS Version 25 application and Structural Equation Modeling (SEM) Analysis using the SmartPLS 3.3.3 application. The results of this study show that partially the effect of Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance with a T-Statistical value of 4,229, and the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance with a T-Statistical value of 2,263, so the Job Training and Work Environment variables affect Employee Performance by 54% meaning that there are still another 46% affected by other variables.

PENDAHULUAN

Menurut Siswanto (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. mulai beroperasi pada tanggal 1 Agustus 1999. Pada Juli 1999, Bank Mandiri didirikan melalui penggabungan usaha PT Bank Bumi Daya (Persero) (BBD), PT Bank Dagang Negara (Persero) (BDN), PT Bank Ekspor Impor Indonesia (Persero) (Bank Exim) dan PT Bank Pembangunan Indonesia (Persero) (Bapindo), dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia.

Bank Mandiri mempunyai 12 kantor wilayah domestik, 139 kantor cabang yang beroperasi di seluruh Indonesia. Selain memiliki kantor cabang di Indonesia, Mandiri juga memiliki 7 kantor cabang luar negeri yang beroperasi di Cayman Island, Hongkong, Inggris, Malaysia, Republik Rakyat Tiongkok (RRT), Singapura dan Timor Leste. Saat ini Mandiri Bank Mandiri memiliki sebelas anak perusahaan yang diantaranya adalah PT. Bank Syariah Indonesia, PT. Bank Mandiri Pusat Taspen, PT. Bank Mandiri Pusat (Europe) Ltd, PT. AXA Mandiri Financial Service, PT. Mandiri AXA General Insurance, PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia, PT. Mandiri Sekuritas, PT. Mandiri Capital Indonesia (MCI), PT. Mandiri Tunas Finance (MTF), PT. Mandiri Utama Finance (MUF), dan PT. Mandiri International Remittance (MIR).

PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk, selalu mengutamakan keamanan, kemudahan, dan kecepatan layanan dalam bertransaksi. Bank Mandiri memiliki berbagai produk dan layanan jasa terbaik untuk memenuhi segala kebutuhan transaksi nasabahnya. Dari keseluruhan pinjaman yang disalurkan, terdapat tiga sektor utama yang paling banyak menerima pinjaman yaitu sektor perkebunan sebesar 35%, sektor ketenagalistrikan sebesar 14%, dan sektor makanan dan minuman sebesar 13%.

Mandiri merupakan salah satu dari delapan Bank yang membentuk inisiatif keuangan berkelanjutan Indonesia yaitu "First Movers on Sustainable Banking" yang diinisiasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sejak tahun 2015. Komitmen Mandiri dalam menerapkan prinsip keuangan berkelanjutan diwujudkan melalui penyaluran kredit ramah lingkungan. Salah satunya adalah dengan kerjasama yang dilakukan bersama Agence Francaise de Development (AFD) untuk membiayai proyek hydropower, biogas dan combined-cycle powerplant. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Setelah dilakukan penelitian dengan beberapa karyawan PT. Bank Mandiri Pusat, ternyata masih ada beberapa permasalahan tentang Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja. Data yang didapatkan dalam permasalahan dari karyawan PT. Bank Mandiri Pusat adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Permasalahan

No.	Permasalahan	Penjelasan
1	Pelatihan Kerja	Perencanaan materi yang kurang baik, materi yang kurang relevan dengan kebutuhan karyawan, pada saat melaksanakan program pelatihan karyawan tidak memperhatikan, dan karyawan tidak merasakan manfaat pelatihan tersebut.
2	Lingkungan Kerja	waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah, jam kerja yang kadang-kadang overtime dapat membuat karyawan lembur dan karyawan tersebut terlambat ke kantor, suhu di dalam ruang kerja yang terlalu dingin dan sirkulasi udara yang kurang baik karena banyaknya dokumen yang menumpuk.

Tanpa adanya pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (Elnaga & Imran, 2013).

Menurut Raziq & Maulabakhsh (2014) pada artikelnya bahwa karyawan yang bekerja di berbagai sektor telah menyepakati hal tersebut, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pencapaian kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa PT. Bank Mandiri Pusat masih memiliki masalah kinerja karyawan, PT. Bank Mandiri harus bisa memperbaiki permasalahan tersebut. Karena yang sebagaimana kita ketahui bahwa harus diperhatikan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga hasil output dalam pekerjaan dapat memperoleh hasil yang diinginkan bersama dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Zainal (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Pelatihan Kerja

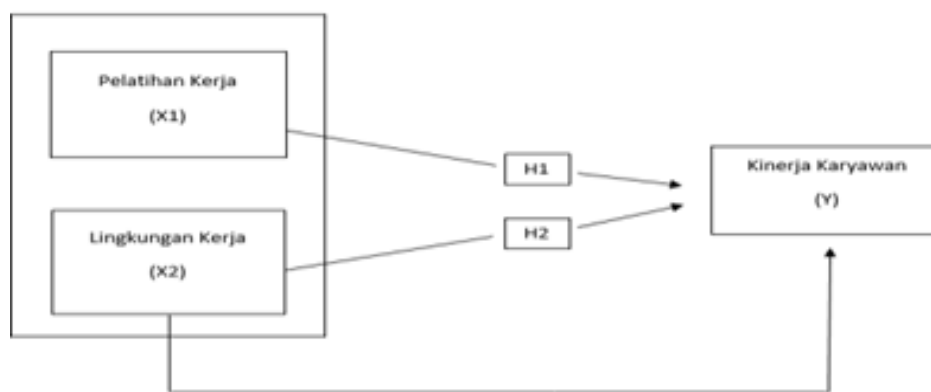
Menurut Sinambela (2016 :170) Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan dan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan tentang pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



(Sumber: diolah oleh Penulis)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:2) adalah metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode atau cara sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini merupakan penelitian yang diperoleh dari data primer. Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dengan melakukan penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung objek penelitian.

Objek Penelitian

Karyawan bagian accounting PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk di Jakarta Selatan.

Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Maka penjelasan dari para ahli di atas, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Bank Mandiri Pusat (Persero) Tbk Di Jakarta Selatan bagian *accounting* sebanyak 70 karyawan.

Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang

diteliti”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus solvin sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 60 karyawan PT. Bank Mandiri Pusat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				83
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	,0000000	
		Std. Deviation	9,32958631	
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	,129	
		Positive	,102	
		Negative	-,129	
Test Statistic				,129
Asymp. Sig. (2-tailed)				,002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	99% Confidence Interval		,117 ^d
		Lower Bound		,109
		Upper Bound		,126

a. Test distribution is Normal.

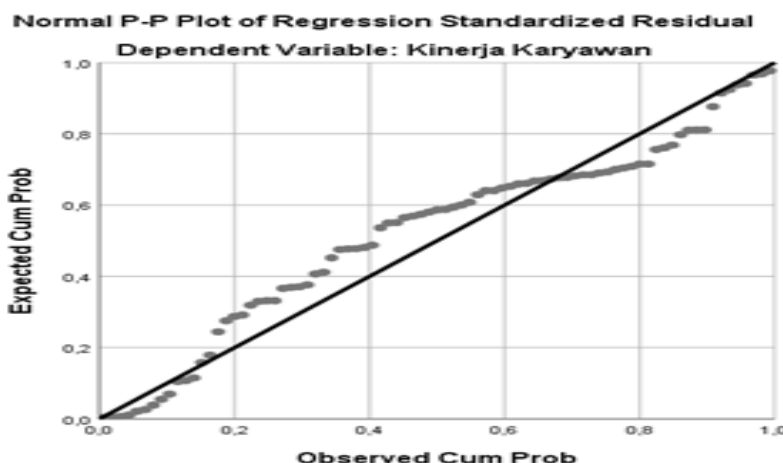
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, seperti yang dapat diketahui bahwa bisa dikatakan normal apabila tingkat signifikannya > 0,05 dan tidak normal apabila tingkat signifikansinya < 0,05. Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,117 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residusi berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan P-Plot

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data peneliti memenuhi asumsi normalitas, karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	,547	1,828
Lingkungan Kerja	,547	1,828

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tolak ukur nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel pelatihan kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,828 dan Tolerance 0,547 dan pada variabel Lingkungan Kerja VIF sebesar 1,828 dan Tolerance 0,547. Maka dapat disimpulkan hal ini tidak terjadi multikolinearitas.

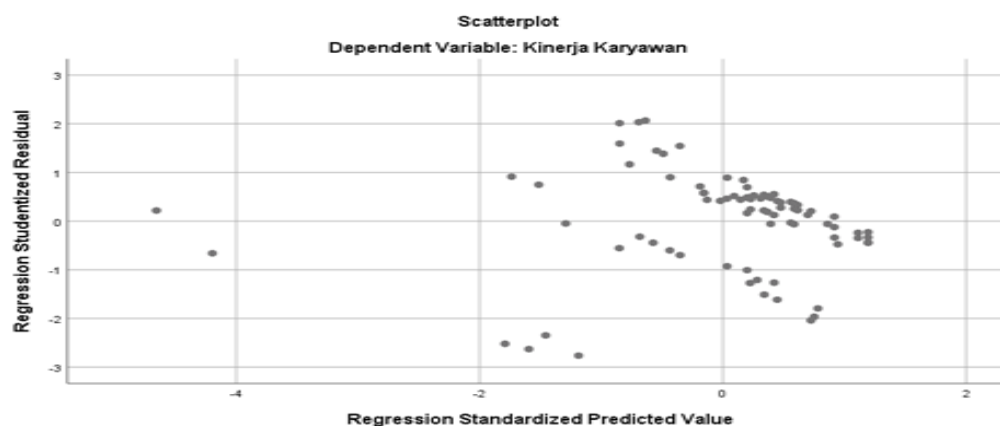
3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,538	9,827			,258	,797
Pelatihan Kerja	,595	,127	,463		4,668	,000
Lingkungan Kerja	,884	,243	,361		3,635	,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa aturan Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser yaitu jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai pada variabel Pelatihan Kerja 0,000 > dari 0,05 serta pada variabel Lingkungan Kerja 0,000 > dari 0,05 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga asumsi terpenuhi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari titik-titik gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik dengan pola yang tidak jelas angka 0 pada sumbu Y maka bisa disimpulkan bahwa model regresi asumsi

tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

Pada uji validitas ditahap awal, ada beberapa indikator yang menunjukkan hasil yang tidak valid atau yang berada dibawah kreteria yaitu $< 0,7$. Pada saat pertama kali menguji terdapat indikator dari variabel pelatihan kerja no. 2 menunjukkan hasil 0,674, pelatihan kerja no. 3 menunjukkan hasil 0,669, pelatihan kerja no.12 menunjukkan hasil 0,646, pelatihan kerja no.15 menunjukkan hasil 0,681, dan indikator lingkungan kerja no. 2 menunjukkan hasil 0,654, lingkungan kerja no. 4 menunjukkan hasil 0,691, lingkungan kerja no. 5 menunjukkan hasil 0,681, lingkungan kerja no. 12 menunjukkan hasil 0,699, serta hasil indikator variabel kinerja karyawan no.7 menunjukkan hasil 0,692, kinerja karyawan no.8 menunjukkan hasil 0,621, kinerja no.11 menunjukkan hasil 0,617, dan kinerja no.13 menunjukkan hasil 0,640, hasil tersebut menunjukkan dibawah 0,7. Oleh sebab itu, indikator tersebut harus dihapus dan diuji kembali. Setelah diuji kembali ternyata masih ada indikator yang menunjukkan hasil yang tidak valid yaitu indikator dari variabel lingkungan kerja no.3 menunjukkan hasil 0,650 dan indikator variabel lingkungan kerja no.6 menunjukkan hasil 0,687. Oleh sebab itu, indikator tersebut harus dihapus dan diuji kembali. Setelah di uji kembali hasil akhir menunjukan bahwa semua variabel indikator bernilai $> 0,7$ dan valid seperti tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Validitas – Outer Loading

	Pelatihan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
PK1	0,771		
PK4	0,710		
PK5	0,710		
PK6	0,751		
PK7	0,747		
PK8	0,746		
PK9	0,722		
PK10	0,788		
PK11	0,710		
PK13	0,865		
PK14	0,850		
PK16	0,756		
PK17	0,778		
PK18	0,750		
PK19	0,738		
LK1		0,769	
LK7		0,840	
LK8		0,762	
LK9		0,860	
LK10		0,832	
LK11		0,800	
KK1			0,928
KK2			0,763
KK3			0,989
KK4			0,957
KK5			0,731

KK6	0,946
KK9	0,941
KK10	0,960
KK12	0,949
KK14	0,980
KK15	0,960
KK16	0,925
KK17	0,964
KK18	0,956
KK19	0,926
KK20	0,930
KK21	0,925
KK22	0,897

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS

2. Uji Reliabilitas (*Composite Relability, CronbachAlfa*)

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pelatihan Kerja	0,948	0,954
Lingkungan Kerja	0,897	0,920
Kinerja Karyawan	0,990	0,991

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Dari hasil table 5 reliabilitas di atas dapat dikatakan hasil dari Cronbachalpha $> 0,7$ dengan hasil yang semua variabel diatas lebih besar dari batas perhitungan standard, maka konstruk dapat dikatakan reliabilitas.

Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square, Q-Square

Tabel 6. Evaluasi Model R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,540	0,528

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

R-Square mempunyai kriteria sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Dari table di atas 4.6 hasil dari R-Square yaitu 0,540 sehingga jika dijadikan persentase adalah 54% hasil terhadap variabel kinerja karyawan dengan kesimpulan pengaruh yang cukup tinggi. Maka terdapat sisa 46% dipengaruhi variabel lain diluar dari yang diteliti oleh penulis yakni Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja.

Tabel 4.7 Evaluasi Model-Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Pelatihan Kerja	1245.000	1245.000	
Lingkungan Kerja	498.000	498.000	
Kinerja Karyawan	1494.000	838.047	0,439

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS

Kriteria pada nilai Q-Square sebesar 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah). Hasil Q-Square pada penelitian ini adalah 0,439 yang bersifat sangat kuat karena berada di atas 0,35.

Hipotesis (P Value, T-Statistik, and Path Coefficient)

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan	0,528	0,543	0,125	4,229	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,283	0,260	0,125	2,263	0,024

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS

Berdasarkan hasil hipotesis testing tabel 4.8 menunjukkan Pelatihan Kerja (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,528 dan T-Statistiknya yaitu sebesar 4,229. Dan hasil dinyatakan T-Statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan P Value $< 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan Kerja (X2) Secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kepuasan Kerja sebesar 0,283 dan T-Statistik 2,263. Dan hasil dinyatakan T-Statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan P Value $< 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Pelatihan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka dapat kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Pusat, hasil uji hipotesis 1 pada variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai P Value sebesar 0,000 dan hasil tersebut berada dibawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistiknya sebesar 4,229, hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan H_1 diterima. (2). Pengaruh Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Pusat, hasil hipotesis 2 pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai P Value sebesar 0,024 dan hasil tersebut berada dibawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistiknya sebesar 2,263, hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 1,96. Dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan H_2 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijabarkan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, langkah yang dapat diambil perusahaan yaitu berupaya lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah dilakukan baik dari segi materi program, metode pelatihan maupun umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Peningkatan kinerja tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk selain variabel penelitian ini yang mengarah pada kesejahteraan karyawan seperti melakukan pemberian insentif dan tunjangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, dapat diberikan saran khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar dapat menambah atau mengembangkan variabel lain yang belum dipakai pada penelitian ini. Dan diharapkan pula bisa meneliti variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja karena itu berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu peneliti juga menyarankan untuk mencari lebih banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian dapat memperoleh lebih banyak informasi didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. (Vol. 11). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717 – 725. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sinambela, E., & Pohan, R. (2016). Analisis Kinerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 16(1). doi:<http://dx.doi.org/10.30596%2Fjrab.v16i1.2056>
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1676>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, R. (2015). PENGARUH KARAKTERISTIK GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DIMODERASI OLEH CORPORATE SOSIAL RESPONSIBILITY. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 25-36. doi:<http://dx.doi.org/10.31258/je.23.3.p.25-36>