

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut

Oleh :

Ardi Surya Widayat (222010200163)

Dosen Pembimbing :

Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2026



Pendahuluan

Dinamika persaingan industri manufaktur saat ini semakin berkembang pesat seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar, perubahan teknologi produksi, serta standar kualitas yang terus diperbarui. Perusahaan manufaktur dituntut tidak hanya mampu menghasilkan produk dalam jumlah besar, tetapi juga harus memastikan konsistensi kualitas dan ketepatan waktu pengiriman agar dapat mempertahankan kepercayaan pelanggan. Dalam konteks persaingan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat strategis, terutama karena industri manufaktur sangat bergantung pada ketelitian, keterampilan teknis, serta efisiensi kerja karyawan dalam menjalankan proses produksi [1]. Banyak organisasi kini memusatkan perhatian pada pengelolaan kompetensi karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja, pengalaman teknis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas [2]. Karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai operator mesin, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting untuk memastikan keberlangsungan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Fenomena Penelitian

Berdasarkan tabel internal CV. Pancanaka Baut, jumlah pesanan perusahaan terus meningkat dari Januari hingga Juni 2025. Namun, meskipun permintaan meningkat, persentase pencapaian target produksi karyawan justru mengalami penurunan signifikan, yaitu dari 92,00% pada Januari menjadi hanya 78,75% pada Juni. Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara target output yang ditetapkan perusahaan dengan kemampuan realisasi di lapangan. Peningkatan target output yang terus naik (dari 7.500 unit menjadi 8.000 unit) tidak diikuti dengan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikannya.

Penurunan persentase output ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan teknis karyawan yang belum memadai untuk memenuhi target yang semakin tinggi, perbedaan pengalaman dalam mengoperasikan mesin dan menangani proses produksi, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung efektivitas dan kenyamanan kinerja, beban kerja meningkat, sementara peningkatan kompetensi tidak berjalan seimbang. Kondisi tersebut memperkuat urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja pada CV. Pancanaka Baut.

Gap Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya, masih ditemukan kesenjangan (research gap) berupa ketidak konsistenan hasil mengenai pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada sektor manufaktur. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, namun sejumlah studi lain menemukan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut tidak selalu signifikan karena dipengaruhi faktor individu dan kondisi operasional perusahaan. Ketidakselarasan temuan ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian ulang guna memastikan sejauh mana Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancanaka Baut. Evidence gap ini menjadi dasar dilakukannya penelitian sebagai bentuk pembaruan empiris dan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Apakah Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut!

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Pancanaka Baut?

Kategori SDG's

Penelitian ini relevan dengan SDGs 8 tentang upaya mendukung pekerjaan layak dan peningkatan produktivitas ekonomi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, memperkuat kualitas pelatihan serta pengalaman kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Literatur Review

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan program sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sesuai tuntutan pekerjaan [22]. Pelatihan memegang peranan penting dalam memastikan kompetensi karyawan agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan operasional Perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seseorang dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara berulang dalam jangka waktu tertentu [9]. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, serta menentukan keputusan kerja yang tepat.

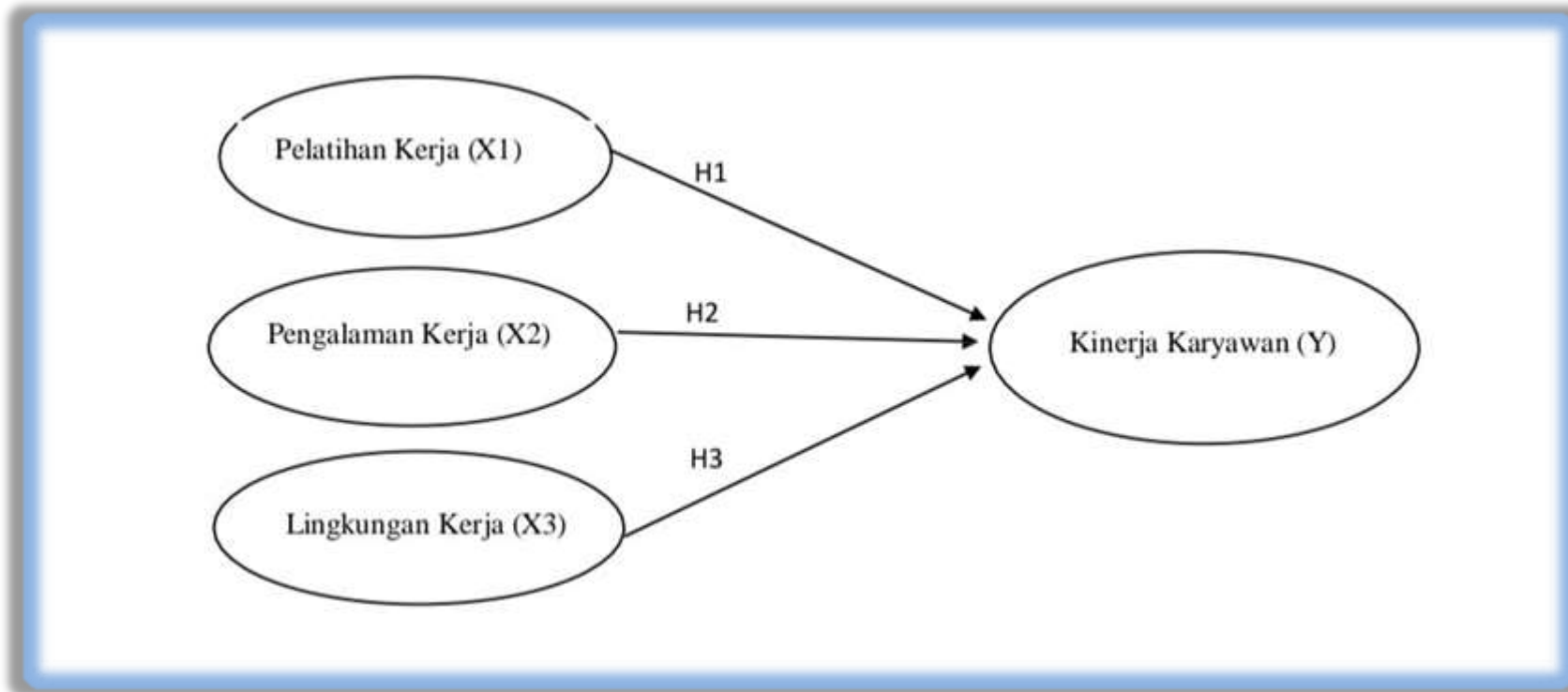
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja karyawan [28]. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kondusif, meningkatkan semangat, serta mendorong produktivitas karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya [31]. Kinerja menjadi elemen penting dalam keberhasilan perusahaan, karena pencapaian target operasional sangat bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis:

Hipotesis ini berupa dugaan sementara yang dikemukakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini. Dengan adanya hipotesis, pelaksanaan penelitian akan lebih diarahkan untuk menerima atau menolak dugaan sementara. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. *Pancanaka Baut*

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. *Pancanaka Baut*

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. *Pancanaka Baut*

Metode

Jenis Penelitian

Metode Kuantitatif Eksplanatori

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan di
CV. Pancanaka Baut

Variabel Independen (X)

- Pelatihan Kerja
- Pengalaman Kerja
- Lingkungan Kerja

Subjek Penelitian

Seluruh Karyawan
CV. Pancanaka Baut

Populasi & Sample Penelitian

Seluruh Karyawan CV. Pancanaka
Baut yang berjumlah 50 Karyawan

Pengambilan Sample

Teknik Sampling Jenuh

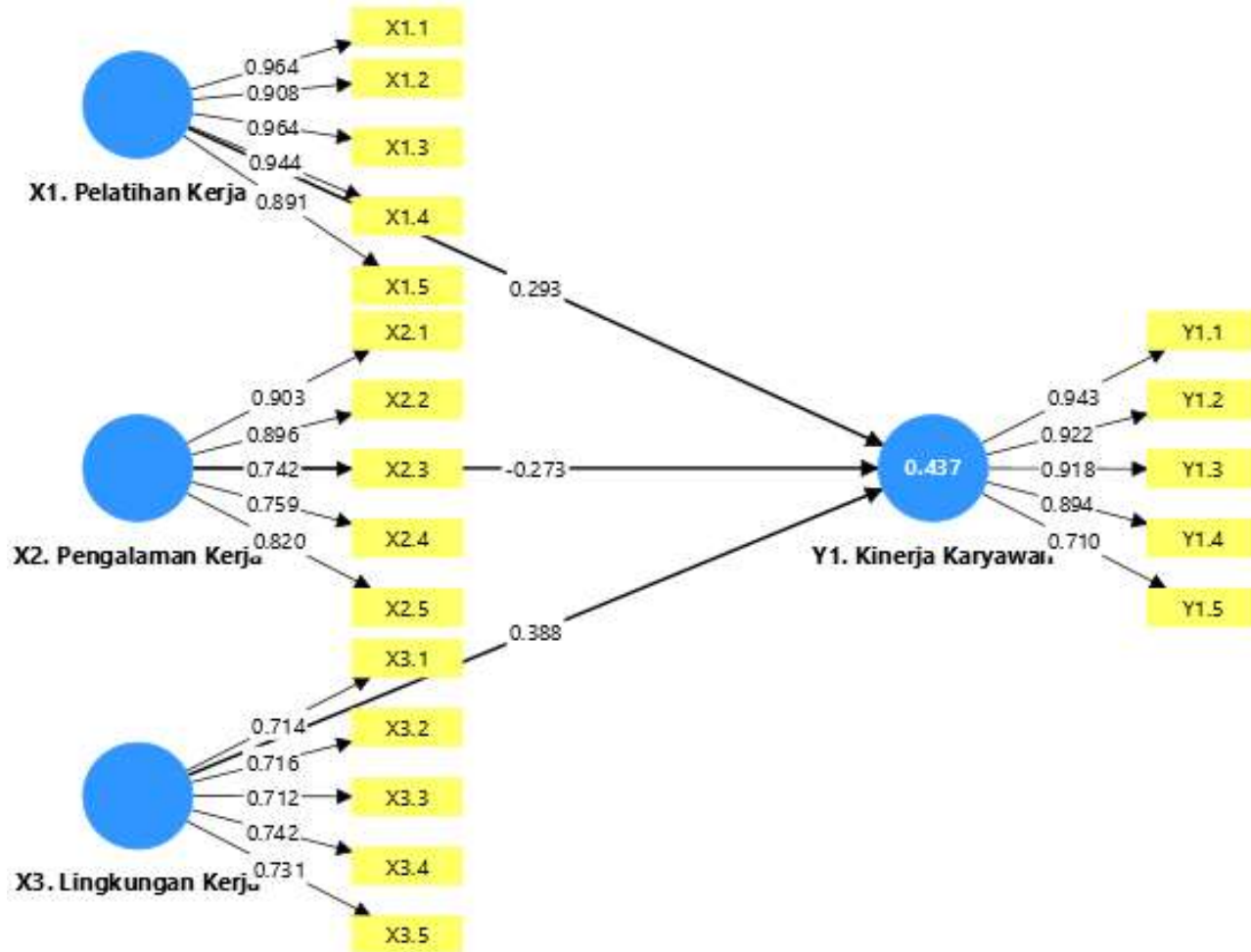
Alat Penelitian

Software SmartPLS 3.0

Sumber Data

Data Primer yang diperoleh
langsung dari responden melalui
kuesioner online menggunakan
Google Form.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Berdasarkan gambar disamping terlihat bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi yang ditetapkan.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964			
X1.2	0.908			
X1.3	0.964			
X1.4	0.944			
X1.5	0.891			
X2.1		0.903		
X2.2		0.896		
X2.3		0.742		
X2.4		0.759		
X2.5		0.820		
X3.1			0.714	
X3.2			0.716	
X3.3			0.712	
X3.4			0.742	
X3.5			0.731	
Y1.1				0.943
Y1.2				0.922
Y1.3				0.918
Y1.4				0.894
Y1.5				0.710

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten. Nilai outer loading dapat dikatakan baik apabila $> 0,70$. Maka apabila nilai outer loading $< 0,70$ indikator harus dihilangkan dan dihitung ulang [44]. Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai $> 0,70$. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
X1. Pelatihan Kerja	0.873
X2. Pengalaman Kerja	0.683
X3. Lingkungan Kerja	0.523
Y1. Kinerja Karyawan	0.777

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai $AVE > 0,5$ [44]. Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.



Discriminant Validity

	X1. Pelatihan Kerja	X2. Pengalaman Kerja	X3. Lingkungan Kerja	Y1. Kinerja Karyawan
X1.1	0.964	-0.184	0.470	0.522
X1.2	0.908	-0.182	0.327	0.458
X1.3	0.964	-0.108	0.413	0.506
X1.4	0.944	-0.154	0.453	0.436
X1.5	0.891	-0.108	0.313	0.405
X2.1	-0.130	0.903	-0.083	-0.297
X2.2	-0.215	0.896	0.020	-0.403
X2.3	-0.123	0.742	-0.059	-0.173
X2.4	-0.036	0.759	0.097	-0.123
X2.5	-0.013	0.820	-0.019	-0.140
X3.1	0.638	-0.034	0.714	0.390
X3.2	0.428	-0.141	0.716	0.482
X3.3	0.042	0.120	0.712	0.230
X3.4	0.038	0.211	0.742	0.181
X3.5	0.114	-0.017	0.731	0.398
Y1.1	0.496	-0.254	0.539	0.943
Y1.2	0.481	-0.361	0.398	0.922
Y1.3	0.523	-0.233	0.448	0.918
Y1.4	0.479	-0.354	0.341	0.894
Y1.5	0.200	-0.239	0.562	0.710

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

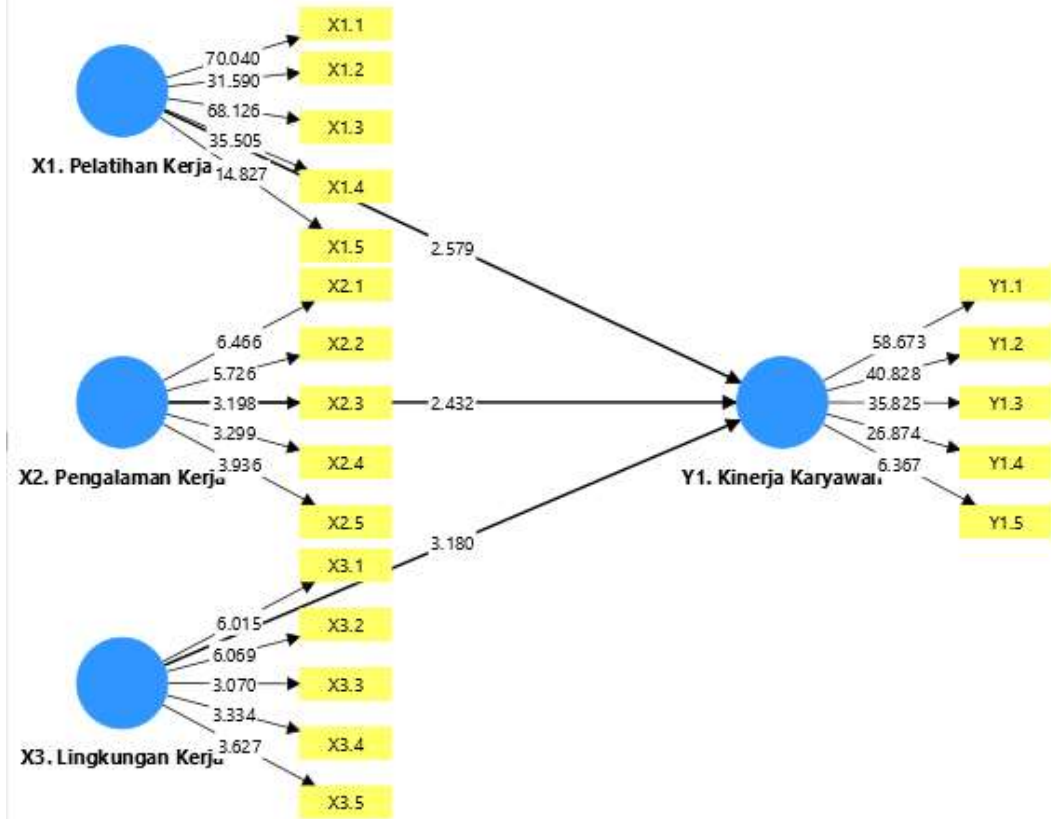
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
X1. Pelatihan Kerja	0.963	0.971
X2. Pengalaman Kerja	0.898	1.033
X3. Lingkungan Kerja	0.791	0.783
Y1. Kinerja Karyawan	0.925	0.932

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai *composite reliability*, *rho_a* dan *cronbach's alpha* $> 0,7$ maka dapat dikatakan reliabel [44]. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha, *rho_a* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas



Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)



Inner model adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk meramalkan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, nilai statistik uji T parameter dihasilkan untuk memperkirakan keberadaan hubungan tersebut. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk [44].



Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y1. Kinerja Karyawan	0.653	0.637

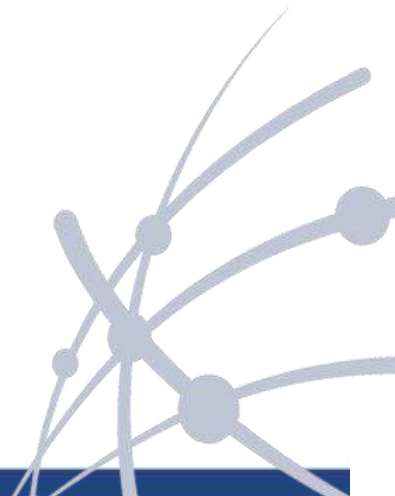
Hasil Koefisien Determinasi atau r-square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada kinerja karyawan adalah sebesar 0,653 yang berarti sebesar 65,3% variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sukses, sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.



Uji F-Square

	Y1. Kinerja Karyawan
X1. Pelatihan Kerja	0.121
X2. Pengalaman Kerja	0.129
X3. Lingkungan Kerja	0.219

Hasil uji F-Square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini untuk variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki effect size kecil dengan nilai effect size 0,121 dan 0,129 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh effect size moderat dengan perolehan 0,219 terhadap kinerja karyawan



Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
X1. Pelatihan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.293	2.579	0.010	Diterima
X2. Pengalaman Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.273	2.432	0.015	Diterima
X3. Lingkungan Kerja -> Y1. Kinerja Karyawan	0.388	3.180	0.001	Diterima

Pelatihan Kerja -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,293, Nilai t-statistik sebesar $2,579 > 2,01$ dan p-value $0,010 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.

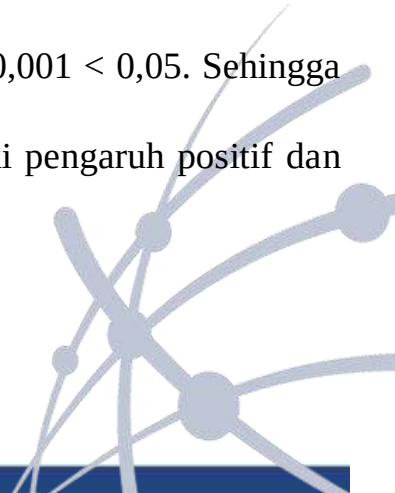
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,273, Nilai t-statistik sebesar $2,432 > 2,01$ dan p-value $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima.

Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,388, Nilai t-statistik sebesar $3,180 > 2,01$ dan p-value $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima.

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..



Pembahasan

H1 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

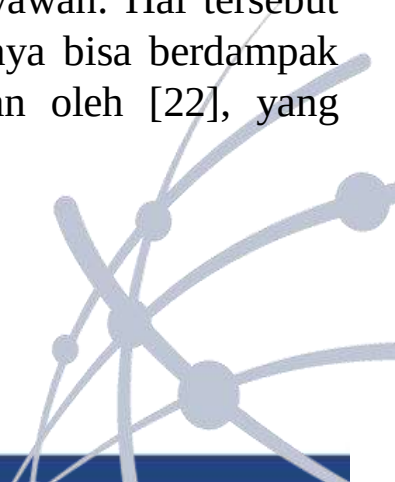
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa karyawan yang sebelumnya memiliki skill atau pernah ikut keahlian teknis yang mendukung kemampuan mereka bekerja, cenderung menunjukkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [16], yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan terlihat secara langsung dengan masa kerja yang dimiliki karyawan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19], yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

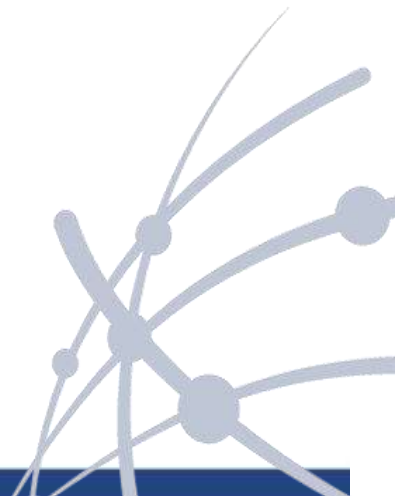
H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan cenderung dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dengan lingkungan kerja yang bisa menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja tentunya bisa berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22], yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Data empiris menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih produktif dalam bekerja melalui adanya pelatihan kerja yang bisa mereka ikuti untuk mendukung pekerjaannya, memiliki pengalaman bekerja cukup lama untuk membantu mereka dalam menyelesaikan setiap masalah, dan tentunya mendapatkan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pancanaka Baut



DAFTAR PUSTAKA

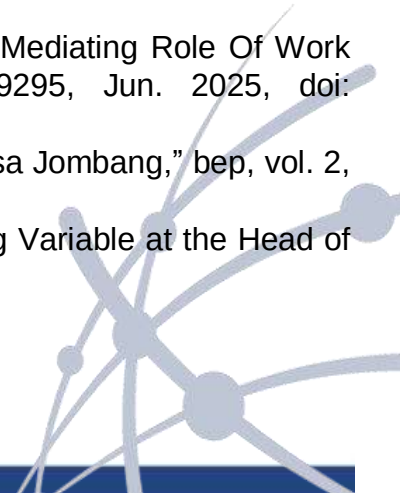
- [1] M. A. Ramadhani et al., MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023. [Online]. Available:
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kinerja+sumber+daya+manusia+menjadi+pusat+perhatian+dalam+berbagai+diskursus+manajerial+karena+dianggap+sebagai+penggerak+utama+dalam+pencapaian+tujuan+strategis+organisasi.&ots=Symh1oismd&sig=o3dtPzc3CKgM6XLihyoN4Gr3VCc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- [2] Ida Agustini Saidi and R. Azara, Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri. Umsida Press, 2020. doi: 10.21070/2020/978-623-6833-48-3.
- [3] A. H. Brayfield and W. H. Crockett, "Employee attitudes and employee performance.," Psychological Bulletin, vol. 52, no. 5, pp. 396–424, 1955, doi: 10.1037/h0045899.
- [4] L. Mendes and J. Machado, "Employees' skills, manufacturing flexibility and performance: a structural equation modelling applied to the automotive industry," International Journal of Production Research, vol. 53, no. 13, pp. 4087– 4101, Jul. 2015, doi: 10.1080/00207543.2014.993772.
- [5] N. A. Machsunah, S. Sriyono, and S. Supardi, "Effect of The Democratic Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment on the Performance of Kindergarten Teachers in Gempol Sub-district: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru TK Se- Kecamatan Gempol," Sep. 14, 2023. doi: 10.21070/ups.3126.
- [6] C. G. Mahardika and B. S. Lutarlean, "The Effect of Training on Employee Performance," Almanca, vol. 4, no. 3, pp. 388–391, Dec. 2020, doi: 10.36555/almana.v4i3.1477.
- [7] J. A. Setyagraha and S. Supardi, "Influence of Motivation Strategy, Rewards, Training and Career Development on Employee Retention Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Manggalakarya Bangun Sarana: Pengaruh Strategi Motivasi, Penghargaan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Manggalakarya Bangun Sarana," Aug. 22, 2025. doi: 10.21070/ups.9092.
- [8] S. Wijaya, "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital," ALS, vol. 13, no. 1, pp. 106–118, Mar. 2023, doi: 10.37478/als.v13i1.2523.
- [9] D. P. Faeni, A. Riskita, A. R. Sugianto, B. A. Gunawan, H. Amelia, and T. A. Wibowo, "Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia," CENDEKIA, vol. 2, no. 5, pp. 742–756, May 2025, doi: 10.62335/cendekia.v2i5.1243.
- [10] M. Ilham, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris," JMM UNRAM, vol. 11, no. 1, pp. 13–20, Feb. 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i1.695.
- [11] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," jemba, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, Jun. 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- [12] T. A. Suciati and D. Deswarta, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang," AQ, vol. 18, no. 1, p. 58, Jan. 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.3008.

DAFTAR PUSTAKA

- [13] H. Harmen, B. E. Siahaan, J. D. Gultom, K. Hivisini, R. N. Indira, and Z. Zalianty, "Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta," *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 6, no. 1, pp. 47–62, 2026, doi: <https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3362>.
- [14] D. Hulu, A. Lahagu, and E. Telaumbanua, "Analysis Of The Work Environment In Improving Work Productivity Office Employees In Botomuzoi District Nias Regency," . November, no. 4, 2022.
- [15] I. K. W. Parta, D. Ismail, and N. S. Wijaya, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *paris*, vol. 2, no. 8, pp. 1751–1771, Aug. 2023, doi: [10.22334/paris.v2i8.498](https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498).
- [16] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. D. Parashakti, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja," *JPMK*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, Jun. 2021, doi: [10.59832/jpmk.v1i2.32](https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32).
- [17] M. F. Fadilah, N. Asfiah, and K. Roz, "The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan," *Jamanika*, vol. 3, no. 02, pp. 168–176, Jun. 2023, doi: [10.22219/jamanika.v3i02.27360](https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27360).
- [18] Alias and S. Serang, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *PARADOKS*, vol. 1, no. 1, pp. 82–97, Sep. 2018, doi: [10.57178/paradoks.v1i1.177](https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177).
- [19] S. Kitta, N. Nurhaeda, and M. Idris, "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 297–309, Jan. 2023, doi: [10.36778/jesya.v6i1.933](https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933).
- [20] I. N. T. Sutaguna, M. Yusuf, and R. Ardianto, "The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance," *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, vol. 03, no. 01, 2023.
- [21] Y. Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *BASKARA*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, Oct. 2019, doi: [10.54268/baskara.v2i1.6198](https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198).
- [22] N. I. Ariansy and M. Kurnia, "Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *bmar*, vol. 2, no. 1, pp. 1–23, Jun. 2022, doi: [10.31603/bmar.v2i1.6820](https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820).
- [23] Y. Alqorrib, J. Jumawan, I. R. Maulia, E. Bukhari, and S. Supriyanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo," *JE*, vol. 2, no. 11, pp. 3351–3369, Nov. 2023, doi: [10.55681/economina.v2i11.977](https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977).
- [24] Damas Elvianto, Syahwatul Khalda, and Ahmad Gunawan, "Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan," *JISOSEPOL*, vol. 3, no. 1, pp. 238–245, Jan. 2025, doi: [10.61787/4q663p64](https://doi.org/10.61787/4q663p64).
- [25] N. A. Rahma, H. Ubaidillah, and S. Sumartik, "Pengaruh Pelatihan Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Dental LAB," *Jambura Journal of Educational Management*, vol. 6, no. 1, pp. 318–332, 2025.

DAFTAR PUSTAKA

- [26] S. Rosmayati, E. Kuswarno, A. Mudrikah, and Y. Iriantara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi," JC, vol. 12, no. 3, pp. 331–338, Nov. 2021, doi: 10.32670/coopetition.v12i3.610.
- [27] I. F. Sari, H. Ubaidillah, and S. Sumartik, "Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering," JAM, vol. 14, no. 3, pp. 348–358, Sep. 2024, doi: 10.52643/jam.v14i3.4155.
- [28] R. Mondy, W. D. Marticchio, and J. Joseph, Human Resource Management, Global Edition, 14th ed. Pearson, 2016. [Online]. Available: <https://lib.hpu.edu.vn/handle/123456789/35143>
- [29] P. Kurniawan and N. Susanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia," J. Arastirma, vol. 1, no. 2, p. 273, Jul. 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12365.
- [30] F. Afianti, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia," Economics and Digital Business Review, vol. 6, no. 1, pp. 237–244, 2025.
- [31] S. Fatimah and S. Hadi, "Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL," IMP, vol. 1, no. 1, p. 25, Sep. 2021, doi: 10.30651/imp.v1i1.9469.
- [32] Maulia Githa Ustadztama, Kasful Anwar, and Burhanudin, "The Influence Of Training And Work Environment On Employee Performance (Case Study: Tax Inspector at the Directorate General of Taxes)," Journal of Entrepreneur and Business, vol. 2, no. 2, pp. 141–151, Feb. 2024, doi: 10.52643/joeb.v2i2.55.
- [33] G. Anakpo, Z. Nqwayibana, and S. Mishi, "The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review," Sustainability, vol. 15, no. 5, p. 4529, Mar. 2023, doi: 10.3390/su15054529.
- [34] F. Agus Triansyah, W. Hejin, and S. Stefania, "Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review," J. Markcount Finance, vol. 1, no. 2, pp. 118–127, May 2023, doi: 10.55849/jmf.v1i2.102.
- [35] D. Suprayitno, "The Influence Of Leadership On Employee Performance," vol. 1, no. 2, 2024.
- [36] R. Fadhillah, M. S. Abd. Majid, and Iskandarsyah, "The Influence Of Job Training And Work Environment On Employee Performance: The Mediating Role Of Work Productivity And The Moderating Role Of Workload At Pt. Data Link Group," int.jour.sci.res.mana, vol. 13, no. 06, pp. 9282–9295, Jun. 2025, doi: 10.18535/ijssrm/v13i06.em14.
- [37] N. Dianingsih and A. Taqiyuddin, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang," bep, vol. 2, no. 2, pp. 97–107, Aug. 2024, doi: 10.32764/bep.v2i2.1479.
- [38] M. V. Purnomo, B. Perizade, and Y. Syapril, "The Effect of Training and Work Experience on Performance with Competence as an Intervening Variable at the Head of the Technical Implementation Unit of PT. Indonesian Railways," IJSSR, vol. 3, no. 8, pp. 2054–2068, Aug. 2023, doi: 10.46799/ijssr.v3i8.499.



DAFTAR PUSTAKA

- [39] M. Sari, H. Rachman, N. Juli Astuti, M. Win Afgani, and R. Abdullah Siroj, "Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," JPSK, vol. 3, no. 01, pp. 10–16, Dec. 2022, doi: 10.47709/jpsk.v3i01.1953.
- [40] A. E. Berndt, "Sampling Methods," Journal Sage, 2020, [Online]. Available: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0890334420906850>
- [41] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. in Classroom Companion: Business. Erscheinungsort nicht ermittelbar: Springer Nature, 2021.
- [42] M. Mayangsari and S. Aminah, "Pengaruh Penilaian Produk, Promosi dan Layanan COD (Bayar di Tempat) Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Shopee di Sidoarjo," Ekonomis, vol. 6, no. 2, p. 498, Sep. 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v6i2.592.
- [43] D. K. Sari, M. Yani, L. Indayani, and M. D. Chabibah, "The Role of Product Innovation and Entrepreneurial Orientation Towards Marketing Performance Through Competitive Advantage." EAI, Aug. 23, 2022
- [44] A. Muhson, Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Equation Modeling. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2022.

