

***Effect of Training and Work Environment On Employee Achievement At Bank Tabungan Negara Padang Branch***

**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang**

Riri Mayliza<sup>1</sup>, Ghina Wahyuni<sup>2</sup>

Sekolah tinggi ilmu Ekonomi KBP<sup>1,2</sup>

[Ririmayliza6@gmail.com](mailto:Ririmayliza6@gmail.com)<sup>1</sup>, [ghinawahyuni1799@gmail.com](mailto:ghinawahyuni1799@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**ABSTRACT**

*This study aims to test the effect of training and work environment on employee work performance. This type of research is quantitative research. The sample is 100 respondents of employees of the Padang branch state saving bank using the total sampling. Based on the result of the study indicate that, work, environment doesn't have a positive effect on employee work performance at the Padang branch state savings bank, while the physical environment variable has a positive effect and a significant impact on bank employee satisfaction state savings.*

**Keywords :** Training, Work Environment, Job Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 100 responden karyawan bank tabungan negara cabang padang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja tidak memiliki efek positif terhadap prestasi kerja karyawan pada bank tabungan negara cabang padang, sementara variabel bukti fisik memiliki efek positif dan dampak signifikan pada kepuasan karyawan bank tabungan negara.

**Kata kunci :** Pelatihan, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

**1. Pendahuluan**

Sebuah perusahaan merupakan suatu organisasi yang dibangun untuk mencapai tujuan bersama dengan menyatukan beragam sumber daya seperti sumber daya manusia (karyawan) dan sumber daya alam. Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dengan terlebih dahulu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Setiap karyawan memiliki harapan untuk mencapai pekerjaan dengan maksimal karena akan berdampak terhadap karir dan kemajuan perusahaan (Mózo, 2017).

Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik yang berarti karyawan memiliki tanggung jawab, mampu melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan dapat mencapai target yang telah ditentukan (Zuana, 2014). Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki konsistensi dalam menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan perlu melaksanakan proses pelatihan, pengembangan karyawan, dan harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hal tersebut dianggap penting karena akan memiliki hubungan terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Pelatihan terhadap para karyawan dapat mengembangkan keahlian dan berbagai potensi diri yang dimiliki oleh para karyawan, serta dapat memunculkan semangat baru yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Alasan inilah yang mendasari perusahaan untuk selalu melaksanakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja guna mencapai target dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Supartha, 2017) menemukan hasil bahwa memang benar pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, menurut Riri Mayliza, n.d. lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap pekerja dalam melakukan aktivitasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pekerja dapat merasakan rangsangan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, untuk itu hendaknya perusahaan menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat menyenangkan diri pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Zuana, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Uhing et al, 2015) pada objek penelitian PT. Bangun Wenang Beverages Combany Manado, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja karyawan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak sama yang telah dilakukan oleh (Untari et al, 2014) dalam (Uhing et al, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Laporan Tahunan Berkelanjutan Tahun 2012 yang diterbitkan Bank BTN, tenaga kerja adalah salah satu kunci utama kesuksesan usaha bank dalam menjalankan unit Bank BTN yang tersebar di seluruh Indonesia. Sementara itu dari sisi prestasi kerja karyawan, berdasarkan Laporan Tahunan Berkelanjutan yang diterbitkan Bank BTN Indonesia pada tahun 2019, berdasarkan hasil Survey yang dilakukan oleh Louis Allen Worlwide Inc. memperlihatkan bahwa *Employee Engagement Index* (EEI) Bank BTN pada tahun 2019 berada pada skor 4,2 yang sama dengan pencapaian tahun 2018 dan naik 0,18 point dari skor tahun 2017. Tidak ada kenaikan skor yang signifikan pada *Employee Engagement Index* (EEI) Bank BTN. Jika di teliti secara lebih fokus pada Bank BTN Kantor Cabang Padang terjadi penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan laporan rangkuman penilaian kinerja (*job appraisal summary report*) Bank BTN Kantor Cabang Padang pada tahun 2019. Diketahui bahwa terdapat penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 17 % tahun 2019 dari 20 % tahun 2018 pada skala penilaian prestasi kerja karyawan dalam penilaian 'baik'. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang.

Berdasarkan informasi yang didapat dari beberapa karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Padang, yaitu turunnya prestasi kerja dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan, seperti adanya penetapan target yang sulit dicapai oleh karyawan dalam pemasaran produk tetapi tidak seimbang dengan apa yang didapatkan oleh para karyawan, pelatihan yang kurang, lingkungan kerja yang tidak memadai serta pengawasan perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawan masih dinilai kurang sehingga karyawan tidak fokus dan prestasi kerja menurun yang berimbas kepada penurunan profit perusahaan, dan pada akhirnya beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

Dengan demikian Bank BTN Cabang Padang harus mampu meningkatkan kualitas para karyawannya dengan memberikan standar pelatihan dan lingkungan kerja yang baik pada setiap karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan Bank BTN Cabang Padang harus mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan perusahaan. Berdasarkan penjelasan inilah, terlihat bahwa pelatihan dan lingkungan kerja para karyawan sangat diperlukan dan mempengaruhi kepada prestasi kerja karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut (Hasibuan, 2011) dalam (Zuana, 2014), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut (Pratiwi, dkk, 2016) prestasi kerja individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcome*, dan *task performance*. Outcomes karyawan selain ditunjukkan dari prestasi kerja, juga dapat diukur dari produktivitas kerja, atau komitmen kerja. Prestasi kerja dapat meningkat saat karyawan yang dipekerjakan memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya, tetapi hal tersebut tidak berlangsung lama jika perusahaan tidak melaksanakan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat mengembangkan kompetensi, keahlian karyawan, meningkatkan disiplin serta motivasi kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Mózo, 2017).

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Brotoharsojo, 2003) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Menurut (Zuana, 2014) pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Purwati dan Satria 2017).

Menurut (Handoko, 2001) dalam (Zuana, 2014) program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kekuasaan kerja. Serta menjalani program pelatihan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasinya. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Central Asia Thamrin (Pelatihan et al., 2015) bahwa ditemukan hasil pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

### Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi (Zuana, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Robbins, 2002) dalam (Suratman Hadi, 2019) kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan (Sedarmayanti, 2011) dalam (Zuana, 2014) bahwa manusia akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Purwati 2021).

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

### **3. Metode Penelitian**

#### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Padang yang beralamat di Jalan Rasuna Said No.3, Jati Baru, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Padang yang masih aktif bekerja dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel total sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebesar 100 orang.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dibagikan kepada 100 orang karyawan aktif PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Padang. Selain itu juga dilakukan metode dokumentasi, dimana data-data yang menunjang penelitian diperoleh dari literatur *review* melalui buku-buku, jurnal maupun artikel ilmiah dan internet.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan (Zuana, 2014). Untuk dapat mengukur prestasi kerja karyawan

Pada penelitian ini variabel independennya adalah pelatihan dan lingkungan kerja karyawan. Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Instrument Penelitian**

Dalam banyak penelitian desain penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan instrument kuesioner. Pada desain kuesioner tersebut akan diadakan pengukuran dari variabel-variabel, yaitu validitas dan realibilitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau

negatif. Analisis ini digunakan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini berguna untuk mengambil keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dan dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik apakah menerima atau menolak pernyataan (hipotesis) tersebut, terdiri dari: Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial (Uji t).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menggunakan Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA). Dengan menggunakan KMO ini data dikatakan valid apabila nilai KMO > 0,50. Keseluruhan pernyataan dalam penelitian ini adalah valid karena nilai KMO > 0,50. Sedangkan pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,50. Keseluruhan variable dalam penelitian ini telah memenuhi syarat pengujian reliabilitas.

##### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>	
Konstanta Variabel	coefficients
1 (Constant)	22.755
Pelatihan Kerja	.010
Lingkungan Kerja	.468

a. Dependent Variabel Prestasi Kerja.

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

$$Y = 22,755 + 0,010 X_1 + 0,468 X_2 + e$$

- Pada nilai konstanta diperoleh sebesar 22,755. Hal ini menunjukkan apabila semua variable bebas bernilai nol, maka variable terikat akan bernilai positif sebesar 22,755.
- Nilai koefisien regresi variable pelatihan kerja bernilai positif sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan jika variable pelatihan kerja naik satu satuan dengan asumsi variable lain tetap, maka akan meningkatkan variable prestasi kerja karyawan sebesar 0,010.
- Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa jika variable lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variable lain tetap, maka akan meningkatkan variable prestasi kerja karyawan sebesar 0,468.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.169	.152	3.214

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,169. Angka ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 16,9%, sedangkan sisanya sebesar 83,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Uji Statistik t (Uji Parsial)****Tabel 3. Hasil Uji Statistik t coefficient<sup>a</sup>**

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	.076	.940	H1 ditolak
Lingkungan Kerja	4.015	.000	H2 diterima

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Dari tabel 4.19 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi 0,940 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).
- Variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik t dapat kita lihat nilai signifikansi variabel pelatihan kerja sebesar 0,940 lebih besar dari pada 0,05. Ini menunjukkan bahwa ukuran pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_1$  ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zuana *et al*, 2014), (Nurjanah dan Eny, 2014), (Suhardi, 2015), dan (Lumintang *et al*, 2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil uji statistik deskriptif nilai minimum untuk pelatihan kerja sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 40. Untuk nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang variabel pelatihan kerja ini adalah 34,80, dari nilai rata-rata tersebut dapat kita lihat bahwa jawaban responden sudah mengarah kepada setuju dengan adanya pelatihan kerja ini. Namun pada penelitian ini didapatkan hasil yang berbeda yaitu adanya pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan di PT Bank BTN Cabang Padang sudah baik namun bukan jaminan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tidak berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap prestasi kerja diduga karena pelatihan kerja tidak dilakukan secara berkelanjutan dan menyeluruh, sehingga pelatihan tersebut tidak efektif, selain itu juga dikarenakan beragamnya latar belakang karyawan, sehingga pada saat

diadakannya pelatihan, karyawan tersebut tidak maksimal dalam menyerap ilmu yang diberikan saat pelatihan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsi, dkk, 2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Perdhana, 2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik t, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan  $H_2$  diterima. Dari hasil uji statistik deskriptif nilai minimum untuk variabel lingkungan kerja sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 40. Untuk nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang variabel lingkungan kerja ini adalah 35,22, dari nilai rata-rata tersebut dapat kita lihat bahwa jawaban responden sudah mengarah kepada setuju dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2010), Zuana *et al* (2014), dan Suhardi (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis yang telah dianalisis, variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hipotesis yang telah dianalisis, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

### **Saran**

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu pelatihan kerja, dan lingkungan kerja yang diduga mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti lain mampu mengkaji faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menambah cakrawala dan wawasan mengenai keilmuan ini secara lebih luas, seperti : penghargaan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lainnya,
2. Peneliti selanjutnya, mungkin dapat menambah metode lain dalam pengumpulan data sehingga data yang dihasilkan lebih akurat.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad Nur Rofi, SE, M. S. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*.
- Brotoharsojo, W (2003). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang*. 1–7.
- Iriyanti, Q., & Suharto. (2016). Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Depot Mie Pangsit. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1–15.
- Kandou, E. E. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Journal of Chemical Information and*

- Modeling*, 53(9), 12. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia Konsep Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Melda, F., & Marlia, Saridewi, N. (2011). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.X*.
- Mózo, B. S. (2017). No Title No Title. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Nomor 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05, 1–9.
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Panjaitan, J. E., & Yulianti, A. L. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada JNE Cabang Bandung [The Influence of Service Quality on Customer Satisfaction at JNE Branch in Bandung]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 11(2), 265. <https://doi.org/10.19166/derema.v11i2.197>
- Pelatihan, P., Dan, M., & Kerja, L. (2015). *Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat Asri Warnanti Dosen Fakultas Ekonomi UPI Y. A. I Maulida The purpose of this study was to determine the effect of the application of the Compensation and W. 08(02)*, 285–295.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Riky Welli Saputra, Misransyah Akos, and C. A. (2018). *Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin*. 2(2), 175–243.
- Riri Mayliza, H. M. S. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Pada Kantor Pdam Kota Payakumbuh. 1–13.
- Sugiyono. (2017a). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d sugiyono*. 380.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*.
- Supartha, W. G. (2017). *Prama Sanur Beach-Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com Abstrak Pendahuluan Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi bisnis pariwisata seperti Hotel Prama Sanur Beach Bali dalam rangka m. 3*, 1265–1290.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sutrisno. (2014). *Jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu*, 151.
- Tarigan Feberpin Erganta, K. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Tabungan Negara). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 110(9), 1689–1699.
- Uhing, Y., Tumbel, A., & Mamangkey, T. J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages

- Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 737–747.
- Yogatama, Y. (2013). *Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Zuana, C. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(1), 78314