



<http://jurnal.utu.ac.id/ekombis/>

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

| ISSN (Print) 2355-0627 | ISSN (Online) 2355-097X |



PERAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI SEKTOR TELEKOMUNIKASI: STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V KTI MAKASSAR

*Abrar Sukirman*¹, *Naidah*² *Nasrullah*³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, abrar1025@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, naidahusain10@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nasrullah@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received: 2025-07-28

Revised: 2025-07-30

Accepted: 2025-08-02

Available online: 2025-08-13

KEYWORDS

training, organizational environment, employee performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: abrar1025@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much training and organizational environment affect employee performance. The type of research used in this study is quantitative with a sample of 67 respondents. The data collection technique uses a questionnaire technique. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study Based on the results of the analysis, it shows that training has a positive and significant effect on employee performance and the organizational environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan menjadi motor penggerak utama bagi keberhasilan suatu organisasi, baik dalam skala kecil maupun besar. Efektivitas perusahaan sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola secara optimal. Pengelolaan yang baik tidak hanya memastikan karyawan menjalankan tugasnya, tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk proaktif dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kualitas dan kinerja karyawannya.

Salah satu pilar utama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan bukan sekadar kegiatan formal, melainkan proses belajar mengajar yang sistematis untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Dengan pelatihan yang terencana, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan kerja, menguasai teknologi baru, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, perusahaan berisiko memiliki karyawan yang kompetensinya tertinggal, terutama di tengah persaingan industri yang sangat dinamis.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga memegang peranan krusial. Lingkungan kerja yang kondusif adalah perpaduan antara fasilitas fisik yang memadai dan suasana non-fisik yang positif. Lingkungan fisik yang nyaman, aman, dan bersih dapat menunjang produktivitas, sementara lingkungan non-fisik yang ditandai dengan hubungan baik antar rekan kerja, kepemimpinan yang suportif, dan penghargaan dari atasan, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, atau fasilitas yang kurang memadai dapat menjadi sumber stres dan menurunkan kinerja.

Namun, di PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar, ditemukan adanya fenomena yang mengindikasikan adanya celah antara kebijakan dan implementasi. Meskipun perusahaan telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan, termasuk pelatihan di bidang IT dan operasional, serta berupaya menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, masih terdapat karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Kesenjangan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang ada mungkin belum sepenuhnya efektif dalam mengatasi tantangan kinerja.

Permasalahan ini diperparah dengan adanya isu internal yang sering ditemui di perusahaan, seperti perselisihan antar karyawan dan tekanan dari atasan. Hal ini menjadi indikasi kuat bahwa aspek lingkungan kerja non-fisik masih membutuhkan perhatian serius. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, kurang dihargai, dan pada akhirnya, menurunkan komitmen serta motivasi mereka. Seorang manajer SDM, sebagaimana yang dijelaskan dalam literatur, harus peka terhadap kondisi ini dan mampu memberikan arahan yang tepat agar karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, penelitian ini menjadi sangat relevan dan mendesak. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur secara mendalam pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Dengan fokus pada kedua variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai akar permasalahan kinerja yang ada.

Pada akhirnya, hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, mengoptimalkan investasi dalam pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar suportif. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya akan mendorong pencapaian tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai upaya strategis dan terencana untuk mengelola personel dalam suatu organisasi. Menurut **Sinambela (2016)**, MSDM mencakup proses rekrutmen, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan personel untuk mencapai target organisasi. Senada dengan itu, **Kasmir (2019)** mengartikannya sebagai serangkaian proses mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. **Edison (2018)** menekankan bahwa MSDM berfokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan melalui langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja.

Fungsi-Fungsi MSDM

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan (2014), fungsi-fungsi MSDM meliputi:

1. Perencanaan: Merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian: Mengatur karyawan dengan pembagian tugas, wewenang, dan koordinasi.
3. Pengarahan: Mengarahkan karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan.
4. Pengendalian: Mengawasi karyawan agar mematuhi peraturan dan rencana yang ditetapkan.

Tujuan MSDM

Tujuan MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawan secara strategis, etis, dan bertanggung jawab. Seperti yang diungkapkan oleh **Huzain Hasryani (2021)**, tujuan ini dicapai dengan menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi SDM, dan para pihak yang berkepentingan. Kegagalan dalam mencapai keseimbangan ini dapat merugikan produktivitas dan keberlangsungan organisasi.

2. Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk mengembangkan SDM di lingkungan kerja (Samosir et al., 2024). Melalui pelatihan, karyawan memperoleh tambahan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efektif (Siallagan, 2020). Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemahiran, penguasaan tugas, dan pada akhirnya, kinerja karyawan (Adiguna et al., 2024). Dessler (2024) merangkum tujuan pelatihan menjadi tiga poin utama: meningkatkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan membentuk sikap yang mendorong kerja sama.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011), efektivitas pelatihan dapat diukur melalui beberapa indikator:

1. Instruktur: Dinilai dari tingkat pendidikan dan penguasaan materi yang dimiliki untuk menyampaikan materi dengan efektif.
2. Peserta: Dinilai dari semangat mereka dalam mengikuti pelatihan dan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Materi: Harus relevan dengan tujuan perusahaan dan disesuaikan dengan karakteristik peserta agar dapat meningkatkan kemampuan mereka secara optimal.

3. Lingkungan Organisasi

Pengertian Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi adalah semua faktor, baik internal maupun eksternal, yang berinteraksi dengan dan memengaruhi operasional perusahaan (H et al., 2019). Menurut Robbins dan Coulter (2019), lingkungan ini mencakup berbagai kekuatan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Afandi (2018) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis:

1. Lingkungan Kerja Fisik: Mencakup kondisi fisik di sekitar karyawan, seperti fasilitas dan sirkulasi udara, yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja.
2. Lingkungan Kerja Psikis (Non-Fisik): Berhubungan dengan interaksi sosial, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang berdampak signifikan pada keberhasilan pekerjaan (Revida, 2020).

Indikator Lingkungan Organisasi

Berdasarkan **Fachrezi & Khair (2020)**, beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas: Ketersediaan dan kualitas fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.
2. Kebisingan: Tingkat polusi suara yang dapat mengganggu konsentrasi.
3. Sirkulasi Udara: Kualitas sirkulasi udara yang memengaruhi kesehatan dan kenyamanan kerja.
4. Hubungan Kerja: Interaksi dan keharmonisan antara individu di tempat kerja.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Yandi & Trimerani, 2023). Istilah ini menggambarkan hasil kerja yang dicapai, yang dapat ditingkatkan melalui motivasi dan proses yang berkelanjutan (Mangkunegara, 2013; Suwanto, 2014). Menurut Hamali (2016), kinerja memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap perekonomian.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Sedarmayanti (2014:51)**, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator:

1. Kualitas Kerja: Tingkat ketelitian dan mutu hasil pekerjaan.
2. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu.
3. Inisiatif: Kemauan untuk mengambil langkah proaktif tanpa harus diperintah.
4. Kemampuan: Kompetensi dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas.
5. Komunikasi: Efektivitas interaksi dan pertukaran informasi di tempat kerja.

Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.
- H2 : Diduga bahwa lingkungan organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar

3. METODE

Metodologi penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis data yang dikumpulkan dari responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kuantitatif melalui kuesioner berskala Likert dan data kualitatif dari wawancara serta observasi, yang berfungsi untuk memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pengalaman karyawan.

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di kantor PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar di Jl. A.P. Petarani, Makassar, selama periode Februari hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lokasi tersebut, yang berjumlah 204 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 67 responden.

Teknik pengumpulan data utama adalah kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Skala ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap dan persepsi karyawan secara terstruktur dan terukur terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dengan metodologi ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penempatan kerja, Rotasi kerja dan Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai, maka digunakan statistic deskriptif yang menunjukkan angka mean, deviasi standar, maksimum dan minimum.

a. Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Pelatihan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	67	1	5	3,88	1,162
X1.2	67	1	5	3,94	1,057
X1.3	67	1	5	3,87	1,100
X1.4	67	2	5	3,87	0,968
X1.5	67	1	5	3,93	1,005
X1.6	67	1	5	3,88	1,066
X1.7	67	1	5	3,90	1,046
X1.8	67	1	5	3,84	0,979
X1.9	67	2	5	3,96	0,944
X1.10	67	2	5	3,96	0,960
TOTAL X1	67	15	50	39,00	8,939
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,162. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,88 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,162 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94 dan standar deviasi sebesar 1,057. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,057 menunjukan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 1,100. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,100 menunjukan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 0,968. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,968 menunjukan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,93 dan standar deviasi sebesar 1,005. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,93 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,005 menunjukan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 1,066. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,066 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 1,046. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,90 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,046 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 0,979. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,979 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 0,944. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,944 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 0,960. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,960 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

b. Lingkungan Organisasi

Variabel lingkungan organisasi terdiri dari 8 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkungan Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	67	1	5	3,78	1,012
X2.2	67	1	5	4,01	1,052
X2.3	67	2	5	3,91	1,011
X2.4	67	2	5	4,01	0,945
X2.5	67	1	5	3,84	1,039
X2.6	67	1	5	3,67	1,133
X2.7	67	1	5	3,81	0,957
X2.8	67	2	5	3,82	0,851
TOTAL X2	67	12	39	30,85	6,650
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,78 dan standar deviasi sebesar 1,012. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,78 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 1,012 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,01 dan standar deviasi sebesar 1,052. Rata-rata nilai indikator sebesar 4,01 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,052 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,91 dan standar deviasi sebesar 1,011. rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,91 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,011 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,07 dan standar deviasi sebesar 0,945. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 4,07 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,945 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,84 dan standar deviasi sebesar 1,039. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,84 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,039 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,67 dan standar deviasi sebesar 1,133. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,67 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,133 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 0,957. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,957 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,82 dan standar deviasi sebesar 0,851. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,82 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap inikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

c. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 10 item pernyataan, adapun hasil dari setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	67	2	5	3,90	0,890
Y2	67	1	5	3,96	1,147
Y3	67	1	5	3,99	0,992
Y4	67	1	5	3,81	1,118
Y5	67	2	5	3,99	0,945
Y6	67	2	5	3,88	0,993
Y7	67	1	5	3,87	1,100
Y8	67	2	5	3,90	0,923
Y9	67	1	5	3,82	1,014
Y10	67	1	5	3,81	1,062
TOTAL Y	67	14	50	38,90	8,730
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 yang menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, pada pernyataan pertama kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 0,890. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,90 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek ini. Dengan standar deviasi 0,890 terhadap variasi yang cukup besar dalam penilaian responden.

Pernyataan kedua, kisaran empiris antara nilai 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,96 dan standar deviasi sebesar 1,147. Rata-rata nilai indikator sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,147 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketiga, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 dan standar deviasi sebesar 0,992. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,99 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,992 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keempat, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 1,118. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,118 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kelima, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99 dan standar deviasi sebesar 0,945. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,99 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,945 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan keenam, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,88 dan standar deviasi sebesar 0,993. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,88 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,993 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan ketujuh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,87 dan standar deviasi sebesar 1,100. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,87 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,100 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kedelapan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dan standar deviasi sebesar 0,923. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,90 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 0,923 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesembilan, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,82 dan standar deviasi sebesar 1,014. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,82 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,014 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

Pernyataan kesepuluh, kisaran empiris antara 1 sampai dengan 5 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,81 dan standar deviasi sebesar 1,062. Rata-rata penilaian pada indikator ini adalah 3,81 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator ini serupa dengan indikator sebelumnya, yaitu baik. Standar deviasi sebesar 1,062 menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit variasi dalam penilaian, mayoritas responden memberikan skor mendekati rata-rata.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0.05 . Kriteria pengujian apabila nilai pearson correlation $< r$ tabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid, sedangkan apabila nilai pearson correlation $> r$ tabel maka item pernyataan dikatakan valid.

Hasil r hitung dari 10 pernyataan (X1), 8 pernyataan (X2) dan 10 pertanyaan (Y) sehingga dalam kuesioner penelitian pada variable independen pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Variable tersebut dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $>$ r table dengan nilai r table adalah 0.2404. Hal tersebut dapat dilihat pada penyajian validitas setiap variabel sebagai berikut

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1. 1	0,913	Valid
	X1. 2	0,882	Valid
	X1. 3	0,886	Valid
	X1. 4	0,871	Valid
	X1. 5	0,869	Valid
	X1. 6	0,871	Valid
	X1. 7	0,871	Valid
	X1. 8	0,833	Valid
	X1. 9	0,831	Valid
	X1.10	0,849	Valid
Lingkungan Organisasi (X2)	X2.1	0,888	Valid
	X2.2	0,815	Valid
	X2.3	0,816	Valid
	X2.4	0,820	Valid
	X2.5	0,872	Valid
	X2.6	0,860	Valid
	X2.7	0,819	Valid
	X2.8	0,739	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,820	Valid
	Y2	0,883	Valid
	Y3	0,855	Valid
	Y4	0,889	Valid
	Y5	0,835	Valid
	Y6	0,824	Valid
	Y7	0,911	Valid
	Y8	0,876	Valid
	Y9	0,809	Valid
	Y10	0,854	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r table.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas data pada penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,788	Reliabel
Lingkungan Organisasi (X2)	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil Cronbach's Alpha dari semua variable > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel pelatihan (X1), lingkungan organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam model regresi berganda, yaitu model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi berganda variabel tergantung (terikat) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas sehingga hubungan fungsional antara variabel terikat.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	Pelatihan (X1)	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	Lingkungan Organisasi (X2)	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,653 dan nilai koefisien untuk variabel pelatihan adalah 0,544 dan lingkungan organisasi sebesar 0,672 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,653 + 0,544 X_1 + 0,552 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 0,653 bernilai positif yang artinya pelatihan dan lingkungan organisasi bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,653.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) mengalami kenaikan sebesar 0,544 yang artinya jika variabel mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,544 dengan asumsi bahwa lingkungan organisasi (X2) bernilai konstan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 0,552 yang artinya jika variabel mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,552 dengan asumsi bahwa pelatihan (X1) bernilai konstan.

4. Uji Hipotesis

Uji Signifikasi Variabel (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen signifikan terhadap variabel dependen yang dipormulasikan dalam model. Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,653	1,437		0,455	0,651
	Pelatihan (X1)	0,544	0,093	0,557	5,856	0,000
	Lingkungan Organisasi (X2)	0,552	0,125	0,421	4,423	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

- a) Hipotesis pertama (H1) diketahui untuk pelatihan (X1) $t_{hitung} = 5,856 > t_{tabel} = 0,2404$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) Hipotesis kedua (H2) untuk variabel lingkungan organisasi (X2) $t_{hitung} = 4,423 > t_{tabel} = 0,1996$ dan signifikan $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	0,923	0,921	2,460
a. Predictors: (Constant), Pelatitah, Lingkungan Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,923 artinya bahwa pelatihan dan lingkungan organisasi memiliki pengaruh sebesar 92,3% terhadap kinerja pegawai sedangkan 7,7% dipengaruhi oleh variable lain.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan 0,05

Tabel 4.13 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4643,071	2	2321,536	383,727	.000 ^b
	Residual	387,198	64	6,050		
	Total	5030,269	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan Organisasi						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $383,727 > F_{tabel} 3,14$. Dengan demikian bahwa semua variable independent (pelatihan dan lingkungan organisasi) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja pegawai).

Pembahasan

1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama diterima. Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja individu. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya, mampu menguasai teknologi dan metode kerja terbaru, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Secara teoritis, hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa teori dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama, teori Human Capital oleh Becker (1964) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bentuk investasi terhadap kualitas pegawai yang akan memberikan nilai tambah bagi organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja. Kedua, teori sistem SDM dari Delery dan Doty (1996) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari sistem praktik strategis yang saling mendukung dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Ketiga, teori pembelajaran sosial dari Bandura (1977) menegaskan bahwa proses pelatihan memungkinkan individu belajar melalui observasi, pengalaman langsung, dan interaksi sosial, yang kemudian membentuk pola kerja yang lebih efektif dan efisien. Ketiga teori ini menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan terarah dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas individu dan produktivitas kerja. Ketika pegawai dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, mereka akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, bekerja secara kolaboratif, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Irwansyah (2024) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua diterima. Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan. Lingkungan yang kondusif baik dari sisi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, ventilasi, pencahayaan, maupun dari sisi non-fisik seperti budaya kerja, hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan semangat, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menimbulkan stres, konflik, dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang sehat dan positif agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, keterkaitan antara lingkungan organisasi dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana ketika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors, yaitu faktor yang tidak secara langsung memotivasi pegawai untuk berprestasi lebih tinggi, tetapi jika diabaikan, dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan menciptakan suasana psikologis yang stabil bagi pegawai, sehingga mereka lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan organisasi yang positif merupakan bagian dari strategi SDM dalam mendorong kinerja pegawai secara tidak langsung namun berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan yang kurang

kondusif dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada pencapaian hasil kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadilah (2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan baik dari aspek instruktur, materi, hingga tujuan pelatihan—berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai PT Telkom Indonesia Regional V KTI Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan fisik, sirkulasi udara, fasilitas pendukung, serta hubungan antarpegawai berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivis.

REFERENSI

- Adiguna, I. M. A., Handoko, Y., & Maskan, M. (2024). Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 299–308. <https://doi.org/10.22225/Kr.15.2.2024.299-308>
- D.'Darmadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship*, 10(02).
- Dessler, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th Ed.). Salemba Empat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3025-1192(2024),2(8): 690-696
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., Harahap, N., Id, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Ptp Nusantara Ii Tanjung Morawa. In *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi* (Vol. 5, Issue 2).
- Di, D. I., & Yuswardi, B. (2020). *Journal Of Global Business And Management Review*. <https://doi.org/10.37253/Jgbmr>
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Alfabeta.
- Ganis Aliefiani Mulya Putri1, S. P. M. , G. N. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Book*, 3(3).
- H, ., Krisnandi, S, ., Efendi, & E., S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Lpu- Unas.
- Huzain Hasryani. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Jeni, R. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari Oleh*.

- Lubis Muhammad Fadhil. (2024). *Analisis Dan Strategi Keamanan Cyber Dalam Lingkungan Organisasi Modern Menggunakan Analisis Swot*.
- Malvin. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Khar Pasifik Manad <https://Ejournal.Unsurat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Articel/View/123456>).
- Mangkunegara, A. , P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* [Skripsi]. Rosdakarya.
- Muhammad, & Eliana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stkip Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 59–66. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.665>
- P.S.'Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Skripsi]. Rahma Wudda, A., Ardana, A., Pasaribu, R., Mayori Hasibuan, K., & Khaira, I. (2024). *Perilaku Kelompok Dan Dinamika Senioritas: Strategi Membangun Lingkungan Organisasi Bebas Kekerasan*.