



PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DESA WISATA GUBUGKLAKAH KABUPATEN MALANG

Risky Maulana

Universitas Hasyim Asy'ari

Tebuireng, Jl. Irian Jaya No.55, Cukir, Kec.Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471

Riskyim0382@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine training and work environment on work performance. Research using a quantitative approach using saturated samples. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaires to all respondents who were members of the Gubugklakah tourist village. Data analysis was carried out by validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination coefficient test. The results of this study indicate that the variables of training and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on work performance. Training is proven to increase skills, knowledge and work attitudes, thus contributing to improved performance. Meanwhile, a conducive work environment also supports the creation of a comfortable and productive work atmosphere. Thus, training and work environment are two important factors that need to be considered in efforts to improve work performance, especially in the management of the tourist village sector.*

Keywords: *Training ; Work Environment ; Work Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada semua responden yang merupakan anggota desa wisata Gubugklakah. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pelatihan terbukti dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja, sehingga berkontribusi dalam peningkatan kinerja. Sementara itu lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dengan demikian, pelatihan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan prestasi kerja, khususnya dalam pengelolaan sektor desa wisata.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja ; Prestasi Kerja ; Pelatihan*

PENDAHULUAN

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. Untuk mendapatkan karyawan yang konsisten dalam menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan harus 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 (Mayliza, Riri Wahyuni 2022).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Nazmi, Gunawan, and Cindy 2021). Prestasi kerja mengacu

pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Trimanda and Sarigah 2023). Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Wicaksono 2020).

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian, pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini dapat menimbulkan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan (Hutahaean 2020). Untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang mana disesuaikan dengan tempat kerja meliputi indikator – indikator dari semua sumber yaitu kualitas, kuantitas, disiplin kerja, karyawan, inisiatif, kepemimpinan dan efektivitas (Baehaki 2020). Peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan didukung oleh pelatihan yang memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan dalam sumber daya manusia di perusahaan ternama menyakut produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat di motivasi dalam pelatihan dan memberikan insentif yang adil bagi karyawan (ELvin Elisa Putri, Mohammad Iskak Elly 2024).

Pelatihan atau trening adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan (Wastuty, Sudarmawan, and Suarmana 2023). Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang (Novita Lindra Devi, Haediansya 2024). Alasan inilah yang mendasari perusahaan untuk melaksanakan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan efisien dan efektivitas kerja guna mencapai tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan. Menurut (Sandora and Permadani 2021) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan meneruskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Adapun indikator-indikator pendukung prestasi kerja karyawan dibagi menjadi 5 diantaranya yakni tujuan pelatihan, materi sistem pelatihan, metode yang digunakan, instruktur pelatih/kualitas pelatih dan yang terakhir kualitas peserta (Andayani and Hirawati 2021).

Kondisi lingkungan kerja sangat penting didalam meningkatkan prestasi pegawai, maka dari itu instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja (Mayliza, Riri Wahyuni 2022). lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting dan besar pengaruhnya pada terhadap pekerjaan dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Sari and Wendra 2020). lingkungan kerja yang buruk sering disebut toxic work environment yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu (Sriana et al. 2021).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja (Siregar, Iriani, and Yudha 2024). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hulu, Lahagu, and Telaumbanua 2022). Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Santoso and Rijanti 2022). Adapun beberapa tolak ukur atau pun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas diantaranya yakni hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja (Kusumaningrum and Kusuma 2024).

Hasil observasi menunjukan pelatihan yang melibatkan manajemen wisata dan pelayanan pelanggan membantu meningkatkan kualitas layanan, sehingga menciptakan pelayanan positif bagi wisatawan. Lingkungan kerja yang didominasi semangat gotong royong turut mendorong produktivitas dan kolaborasi antar warga dalam pengelolaan potensi wisata, Namun, kurangnya berkelanjutan pelatihan dan pembagian tugas yang tidak merata menjadi tantangan yang mempengaruhi efektivitas kerja. Meski demikian, masyarakat terus menunjukkan inivasi dalam pengembangan paket wisata, yang menjadi salah satu keberhasilan dari pelatihan dan sinergi lingkungan kerja yang ada.

Dengan potensi besar di sektor pertanian dan pariwisata, Desa Gubugklakah memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan. Pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dukungan lingkungan kerja yang memadai juga memainkan peran penting dalam menunjang produktivitas. Fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang kondusif mendorong kolaborasi dan inovatif. Peningkatan prestasi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. Sinergi antara pelatihan, lingkungan kerja, dan dukungan masyarakat sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan pengelolaan yang baik, desa ini dapat terus meningkatkan daya saingnya. Hal ini juga mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Melalui latar belakang dan kajian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Desa Wisata Gubugklakah Kabupaten Malang”***.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut (Sandora and Permadani 2021) Pelatihan merupakan kompetensi dari pendidikan proses belajar dimana tujuan tersebut yaitu membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keterampilan secara softskill maupun hardskill yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Adapun indikator pelatihan sebagai berikut instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Mahchandram et al., 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja yakni temperature, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, pengawasan, suasana kerja dan struktur tugas.

Prestasi Kerja

Menurut (Setiawan and Idham 2022) Prestasi kerja adalah mengevaluasi yang sekarang dan lalu atas seseorang karyawan untuk dibandingkan dengan standart prestasi tersebut. Adapun

indikator prestasi kerja yakni: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisien dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan lapangan dengan metode numerik. Strategi kuantitatif, yang berlandaskan filosofi positivisme, diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini mencakup pengumpulan data dengan alat penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik guna mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah **teknik sampling jenuh**. Teknik ini dipilih karena populasi penelitian yang berjumlah 31 karyawan relatif kecil dan dianggap homogen, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah teknik korelasi moment. Data dikatakan valid apabila nilai rhitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil olah data spss, maka variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung $>$ rtabel, maka dapat dikatakan bahwa item-item instrumen pada variabel kompetensi (X1) penelitian ini 10 valid. Variabel motivasi (X2) dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari instrumen penelitian dapat dikatakan 14 valid karena nilai rhitung $>$ rtabel. Validitas variabel prestasi (Y) dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari instrumen penelitian dapat dikatakan valid karena nilai rhitung $>$ rtabel.

Uji Reabilitas

Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,70. Dalam penelitian uji reabilitas menggunakan rumus crobach's alpha.

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,735	Reliabel
2	Lingkungan	0,753	Reliabel
3	Prestasi	0,749	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji dalam model regresi, apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Variabel yang memiliki nilai KS signifikansi $>$ 0,05. Cara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.53940306
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.076
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.603
Asymp. Sig. (2-tailed)		.861

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI DESA WISATA GUBUGKLAKAH KABUPATEN MALANG**

Gambar diatas merupakan tabel hasil uji normalitas dengan kolmogorov-smonov test dan outlier data. Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-sminov sebesar 0,603 artinya lebih besar dari 0,05 dan terdapat nilai signifikansi 0,861 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukan residual data regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Uji Multikolenearitas

Uji multikolenearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model, karena kemiripan antar variabel dapat mengakibatkan korelasi yang sangat kuat antar variabel. Cara menghitung uji multikolenearitas yaitu dengan menghitung nilai $VIP < 10$ dan tolerance $> 0,1$ maka tidak ada mulkolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.047	6.320		4.279	.000		
PELATIHAN	-.350	.117	-.389	-2.982	.006	.991	1.009
LINGKUNGAN	.265	.053	.651	4.987	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: PRESTASI

Berdasarkan hasil analisis uji multikolenearitas pada table di atas dapat disimpulkan bahwa nilai (VIF) dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance pelatihan 0,991 dan lingkungan 0,991 yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai (VIF) variabel pelatihan 1,009 dan lingkungan 1,009. Sehingga dapat di katakana tidak terjadi multikolenearitas.

Uji Heteroskadasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Jika nilai sig $> 0,05$ maka kesimpulanya tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas dan juga sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.207	3.318		.063	.951
PELATIHAN	.067	.062	.197	1.083	.288
LINGKUNGAN	-.035	.028	-.229	-1.260	.218

a. Dependent Variable: PRESTASI

Tabel diatas merupakan tabel hasil uji heteskedastisitas dengan uji glejser. Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai Signifikansinya di atas 0.05. jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Untuk mengetahui persamaan pada regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.199	4.699		6.000	.000
	PELATIHAN	-.574	.118	-.601	-4.870	.000
	LINGKUNGAN	.402	.051	.972	7.877	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat di peroleh constant sebesar 28,199 artinya, apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai prestasi kerja (Y) pada desa wisata Gubugklakah Kab. Malang 28,199. Koefisien variabel pelatihan X1 adalah bernilai positif. Koefisien regresi linier berganda variabel pelatihan sebesar 0,574 yang artinya jika variabel pelatihan meningkat maka variabel prestasi kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,574. Hal tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan searah adanya variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja. Efisien variabel lingkungan X2 adalah bernilai positif. Koefisien regresi linier variabel lingkungan sebesar 0,402 yang artinya jika variabel lingkungan meningkat maka variabel prestasi juga mengalami peningkatan sebesar 0,402. Hal tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan searah antara variabel lingkungan dengan variabel prestasi kerja.

4. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari setiap

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.199	4.699		6.000	.000
	PELATIHAN	-.574	.118	-.601	-4.870	.000
	LINGKUNGAN	.402	.051	.972	7.877	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

masing-masing variabel independen dan dependen.

Hasil uji t pada table di atas di jelakan bahwa variabel pelatihan X1 sebesar 4,870 dan nilai signifikan = 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 nilai t hitung yang lebih besar dari t table (1,699) menunjukan bahwa HO ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat di simpulkan variabel prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan begitu hipotesisi (H1) yang berbunyi “diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja di desa wisata Gubugklakah Kab. Malang”.

Hasil uji t pada table diatas dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan (X2) memperoleh nilai t hitung 7,877 dan t table 1,699, nilai t hitung lebih besar dari pada t table dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka HO ditolak dan Ha di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan begitu hipotesis (H2) yang berbunyi “diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di desa wisata Gubugklakah Kab. Malang”.

Uji F

Uji f atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu variabel kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja hasil perhitungan uji F dengan pengujian sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.903	2	43.451	31.387	.000 ^b
	Residual	38.763	28	1.384		
	Total	125.665	30			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PELATIHAN

Berdasarkan hasil uji f pada table di atas diketahui nilai signifikan pada hasil uji f adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka HO ditolak dan Ha diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan secara silmutan (bersamaan) pada variabel pelatihan (X1) dan lingkungan (X2) terhadap prestasi karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji f pada table di atas dapat nilai f hitung sebesar 102,071 dengan taraf signifikansi 5% jadi f table pada $\alpha = 0,05$ dengan 2 variabel indepeden dan 31 responden dihitung dengan rumus f (0,05, 2, 55), di mana df1 (derajat bebas pembilang) = 2 dan df2 (derajat bebas penyebut) = $31 - 2 - 1 = 27$, menghasilkan nilai f table 3,354. Apabila f hitung lebih dari f table maka HO ditolak, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen karena ftable 31,387 > fhitung 3,354 maka Ha diterima, dapat disimpulan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel diba

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.670	1.177

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas nilai yang dijadikan sebagai acuan koefisien determinasi adalah nilai pada adjusted R square yaitu sebesar 67% artinya variabel kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,670 (67%) sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan dan lingkungan terhadap prestasi kerja Pegawai di desa wisata Gubugklakah Kabupaten Malang: a. Berdasarkan uji t (parsial) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di desa wisata Gubugklakah Kab. Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan terarah pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang dicapai individu. b. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di desa wisata Gubugklakah Kab. Malang. Ini berarti lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, fokus serta semangat kerja individu. c. Menurut penelitian yang telah dilakukan pelatihan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di desa wisata Gubugklakah Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3(2):11. doi: 10.31599/jmu.v3i2.982.
- Baehaki, Mohammad kiki dan ahmad faisal. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10(1):10–22. doi: 10.35968/m-pu.v10i1.364.
- ELvin Elisa Putri, Mohammad Iskak Elly, Hermanto. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo." *JUMAD* 2(2):161–70.
- Hulu, Darmawan, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua. 2022. "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* 10(4):1480–96.
- Hutahaean, Haposan. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan." *Journal Ilmiah Simantek* 4(3):76–84.
- Kusumaningrum, R., and Prayekti. nala tri Kusuma. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan DIY." 5(4):912–21.
- Mayliza, Riri Wahyuni, Ghina. 2022. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(2):379–87.
- Nazmi, Hendra, Ivannie Angel Gunawan, and Cindy. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 13(1):86–96. doi: 10.24905/permana.v13i1.158.
- Novita Lindra Devi, Haediansya, Harun. 2024. "Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim." 2(2).
- Sandora, Meri, and Via Ayu Permadani. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau." *Manajemen* 12:455–67.
- Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja,

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(1):926 – 935.
- Sari, Ria Widhia, and Wendra Wendra. 2020. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.” *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 6(2):61–69. doi: 10.31869/me.v6i2.1845.
- Setiawan, Rochiyat, and Ridwan Idham. 2022. “Pengaruh Kreativitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Teraskita Cawang Jakarta).” *Jurnal Pariwisata* 9(2):151–60. doi: 10.31294/par.v9i2.13893.
- Siregar, Adek Gustina, Iriani Iriani, and Tri Kartika Yudha. 2024. “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan.” *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)* 8(1):45–51. doi: 10.30743/jrmb.v8i1.9379.
- Sriana, Novi, Sri Mulyani Rahimah, Agung Hasan Sadikin, Ferdinan Pendiangan, and Riccy Sauty. 2021. “Pengaruh Pelatihan, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai.” *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 3(1):97–107. doi: 10.30743/jmb.v3i1.3634.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Trimanda, M. Taufi., and Nahar Maganda Sarigah. 2023. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.” *Manajemen Kreatif Jurnal* 1(November):36–41.
- Wastuty, Kezia Mirna, I. Wayan Eka Sudarmawan, and I. Wayan Restu Suarmana. 2023. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Housekeeping The Ritz Carlton Bali.” *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2(3):729–46. doi: 10.22334/paris.v2i3.357.
- Wicaksono, Galih. 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 4(1):64–69. doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7817.