



Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sami Surya Indah Plastik

Nur Alam Syah^{1*}, M Farid Wajdi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220366@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sami Surya Indah Plastik. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positivistik. Data diperoleh dari data primer melalui kuesioner *Google Forms* dengan skala *Likert* lima tingkat, serta data sekunder sebagai pendukung. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan dengan teknik *simple random sampling* dan sampel minimal 100 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, koefisien determinasi, dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan karena belum sesuai dengan kebutuhan kerja. Secara simultan, kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,4%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 6 July 2026

First Revised 11 July 2026

Accepted 14 July 2026

First Available online 14 July 2026

Publication Date 14 July 2026

Keyword:

competency, employee performance, job training, work environment, work skills.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan sumber daya yang merujuk pada tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan (Dwi & Dihan, 2024). Faktor keberlanjutan dari suatu organisasi adalah dengan pengelolaan sumber daya yang harus selalu diperhatikan dan berjalan baiknya suatu bisnis diperlukan adanya pengendalian terhadap sumber daya manusia. Manajemen SDM seharusnya menyajikan karyawan yang memiliki integritas dan daya tampung untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Wahyuni & Budiono, 2022). Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi (Wea, 2023).

Dalam suatu organisasi di era revolusi industri 4.0 dan persaingan bisnis yang semakin tinggi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan daya saing. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan (Irawan, 2016). Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mengingat peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci utama keberlanjutan organisasi di tengah dinamika persaingan bisnis yang sangat tinggi saat ini (Aswin et al., 2025).

Kinerja dapat dianggap sebagai elemen kunci bagi suatu entitas karena hubungannya yang erat dengan rutinitas operasional dalam menjalankan suatu bisnis. Perlunya penempatan posisi karyawan sesuai dengan skill individunya, dengan lingkungan kerja yang nyaman diciptakan adalah suatu permasalahan kinerja perusahaan agar karyawan di dalamnya bekerja secara optimal (Kelly & Suhardi, 2022). Permasalahan yang ditemukan dari beberapa penelitian terkini menunjukkan adanya tren penurunan kinerja karyawan seperti karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan perintah atasan, kurangnya ketelitian dalam pekerjaan, dan kurangnya kecepatan respon dalam memahami instruksi merupakan beberapa masalah kinerja yang terjadi saat ini (Pandera & Ali, 2021). Akan tetapi, untuk mengatasi permasalahan dan menghasilkan kinerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pada seorang karyawan bukan hal yang mudah karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja dan kompetensi (Yolanda et al., 2023).

Kompetensi merupakan suatu yang dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karakteristik pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan secara efektif, bertanggung jawab dan profesional (Santoso et al., 2016). Kompetensi juga hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang pegawai agar mampu menyelesaikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu tersebut (Kurniawati, 2020). Dalam hal ini (Parashakti et al., 2020) mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi pegawai tidak dapat terbentuk secara otomatis. Kompetensi harus dikembangkan sejalan dengan perkembangan bisnis agar dapat mendukung tercapainya tujuan bersama. Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan perlu adanya kerjasama yang baik antara pihak perusahaan dan karyawan untuk mencapai kinerja yang diinginkan baik kinerja karyawan itu sendiri maupun kinerja perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, berinovasi, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Sebaliknya, kurangnya kompetensi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan turunnya kualitas hasil kerja (Setiawan et al., 2022). Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian kerja

berhubungan dengan kompetensi yang merupakan karakteristik dari individu seseorang, dimana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir (Hartati et al., 2020). Menurut (Adhistry et al., 2023) faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di perusahaan menjadi elemen krusial yang wajib dikelola dengan baik oleh pihak manajemen. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena manusia dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar jika kondisi yang tepat tersedia, yang mengarah pada hasil terbaik (Nyoman et al., 2023). Lingkungan kerja berpotensi menciptakan hubungan kerja di antara seluruh orang yang berada di tempat kerja. Oleh karena itu (Martha & Pramusinto, 2015) menjelaskan perlunya lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang, serta bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan tercipta kepuasan kerja, dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu, fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik di dalam dan sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan, sebagai contoh peralatan dan fasilitas kerja, desain dan tata letak ruang, kondisi fisik ruangan, keamanan dan keselamatan kerja, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan atasan, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan bawahan (Usman, 2021). Jadi pada hakikatnya suasana pada suatu perusahaan harus positif karena lingkungan kerja yang positif dapat menimbulkan semangat dan moral karyawan yang positif, sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan moral dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja (Dharmanegara et al., 2016).

Di samping dari kedua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan juga menjadi aspek penting yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia (Andara & Rozi, 2025). Pelatihan ini dirancang untuk kebutuhan para karyawan dan berfungsi membantu mengasah keterampilan dan kemampuan secara spesifik untuk keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab (Pratama & Kudus, 2018). Organisasi berusaha memberikan pelatihan kepada para karyawannya agar mereka bisa bekerja dengan penuh profesionalisme, semangat, dan dedikasi tinggi. Dengan begitu, kinerja individu pun meningkat, yang selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja tim atau bagian. Ketika bagian atau tim tersebut mampu bekerja dengan baik, maka keseluruhan kinerja organisasi juga akan ikut meningkat (Ubaidillah et al., 2023). Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan peningkatan kepercayaan diri, efektivitas kerja, dan kemampuan pemecahan masalah (Tarigan et al., 2021).

1.2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi Karyawan

Kompetensi menurut Spencer & Spencer adalah *“an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”*, yaitu karakteristik dasar individu yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak secara konsisten serta relatif bertahan lama. Sejalan dengan itu, Moehariono menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendalam yang

berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja dan pencapaian standar kinerja. Kompetensi juga menjadi dasar pengembangan SDM dalam organisasi karena berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan kekuatan organisasi (Salman et al., 2020). Selain itu, kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan terbukti meningkatkan kinerja (Sumerli et al., 2020; Wijayanti & Sari, 2023). Secara umum, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja (Hajiali et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yaitu seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja dalam melaksanakan tugas (Kusumastuti et al., 2019; Afandi, 2018). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti *air conditioner* (AC), pencahayaan, warna ruangan, udara, dan suara yang secara langsung maupun tidak langsung membentuk kenyamanan kerja; misalnya pencahayaan yang cukup dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan, warna ruangan berpengaruh pada kondisi psikologis, udara yang nyaman menjaga konsentrasi, serta pengendalian kebisingan mendukung fokus kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari (Havaei et al., 2020). Dengan demikian, lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Badrianto, Y., 2019).

Pelatihan

Menurut Domes 2003 dalam (Susanto, 2022) Pelatihan merupakan proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. (Parashakti & Noviyanti, 2021) menjelaskan bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru, meningkatkan kualitas kerja, dan memahami prosedur kerja terbaru. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis (operasional, penggunaan mesin, prosedur produksi) maupun pelatihan soft skill (komunikasi, pemecahan masalah, kerjasama tim). Dalam konteks industri manufaktur seperti PT. Sami Surya Indah Plastik (SSI), pelatihan teknis sangat penting untuk memastikan karyawan mampu mengoperasikan mesin, memahami standar keselamatan kerja, serta menghasilkan produk sesuai prosedur. Sedangkan pelatihan soft skill meningkatkan koordinasi, responsivitas, dan kesadaran kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan rangkaian aktivitas yang melibatkan berbagai komponen dalam suatu sistem kerja untuk menghasilkan output yang bermakna (Nabawi, 2019). Konsep ini mencakup seluruh proses yang dijalankan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil, yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga mencerminkan capaian individu maupun tim dalam organisasi sesuai peran dan tanggung jawab yang diemban guna mewujudkan visi bersama (Audenaert et al., 2019), sehingga tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada kontribusi dan pemahaman karyawan terhadap posisinya dalam struktur organisasi. Selain itu, kinerja karyawan menggambarkan pelaksanaan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan melalui evaluasi terstruktur (Andayani & Tirtayasa, 2019), termasuk kemampuan mengelola

waktu, menentukan prioritas, menyelesaikan tantangan, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kapasitas individu dalam mencapai standar prestasi yang optimal pada lingkungan profesional, mencakup kemahiran seseorang untuk mentransformasi serta menerapkan keahlian dan wawasan yang dimilikinya ke dalam konteks situasi yang berbeda guna memaksimalkan keuntungan yang telah disepakati bersama (Hutapea & Thoha, 2018). Studi yang dijalankan (Sabuhari et al., 2020) terhadap karyawan PT Pos Indonesia membuktikan adanya korelasi yang sangat kuat dan bermakna antara kompetensi dan kinerja karyawan, dimana hasil analisis menunjukkan t- statistik mencapai 7,914 dengan p-value 0,000. Hasil riset tersebut menegaskan bahwa peningkatan level kompetensi yang dikuasai pekerja berbanding lurus dengan kualitas kinerja yang dihasilkannya.

H₁: Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai totalitas kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan tugasnya (Robbins & Judge, 2019). (Kharisma & Rosia, 2022) dalam penelitiannya pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p- value $0,036 < 0,05$ dan magnitude pengaruh sebesar 0,425. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

H₂: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Azizah, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dihipotesiskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja berkorelasi dengan perbaikan kinerja secara parsial maupun simultan dengan variabel lain. Hipotesis formal: H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta > 0$, $p < 0,05$).

H₃: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada pendekatan positivistik untuk menguji hipotesis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Variabel yang digunakan terdiri dari kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kompetensi mencakup karakteristik individu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan inisiatif; lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, fasilitas, hubungan kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan; pelatihan mencakup materi, metode, instruktur, peserta, serta sarana prasarana; sedangkan kinerja karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner *Google Forms* dengan skala *Likert* lima tingkat, serta data sekunder sebagai pendukung. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sami Surya Indah Plastik dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* dan jumlah responden minimal 100 orang berdasarkan ketentuan ukuran sampel untuk analisis regresi. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linier berganda, dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kelayakan model dianalisis menggunakan uji F, koefisien determinasi, dan uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Sami Surya Indah Plastik. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini melibatkan 112 responden. Berdasarkan hasil seleksi data, seluruh responden tersebut dinyatakan memenuhi kriteria penelitian sehingga data yang diperoleh layak untuk dianalisis lebih lanjut. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, pendapatan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir yang disajikan dalam satu tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	70	62,5%
	Perempuan	42	37,5%
	Total	112	100%
Pendapatan	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	86	76%
	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	13	12%
	Rp 5.000.000	13	12%
	Total	112	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	61	54%
	> 1 Tahun	51	46%
	Total	112	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	76	68%
	D1/D2/D3	32	29%
	S1/S2/S3	4	3%
	Total	112	100%

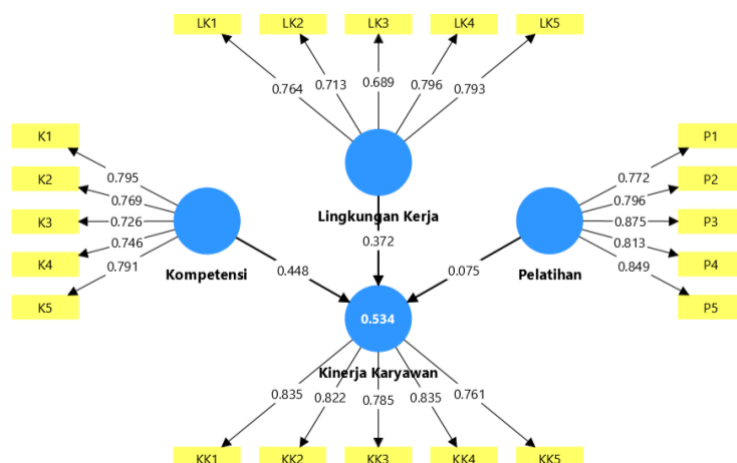
Sumber: SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden penelitian sebanyak 112 orang didominasi oleh laki-laki (62,5%), dengan mayoritas berpendapatan Rp 1.000.000–Rp 3.000.000 (76%), memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (54%), serta berpendidikan terakhir SMA/ sederajat (68%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sami Surya Indah Plastik berada pada kelompok tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah, masa kerja relatif baru, dan dominasi pendapatan pada kategori rendah, yang menggambarkan karakteristik umum tenaga kerja operasional di perusahaan tersebut.

Hasil Analisis

Uji Outer Model

Outer model (model pengukuran) digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator pembentuknya. Dalam penelitian ini terdapat empat konstruk laten, yaitu Kompetensi (K), Lingkungan Kerja (LK), Pelatihan (P), dan Kinerja Karyawan (KK). *Outer model* terlihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Outer Model

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian validitas konvergen ditampilkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi	K1	0.795
	K2	0.769
	K3	0.726
	K4	0.746
	K5	0.791
Kinerja Karyawan	KK1	0.835
	KK2	0.822
	KK3	0.785
	KK4	0.835
	KK5	0.761
Lingkungan Kerja	LK1	0.764
	LK2	0.713
	LK3	0.689
	LK4	0.796
	LK5	0.793
Pelatihan	P1	0.772
	P2	0.796
	P3	0.875
	P4	0.813
	P5	0.849

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading factor, jika nilai outer loading factor $> 0,70$ maka item pernyataan dinyatakan valid, namun jika outer loading factor $> 0,60$ masih dapat diterima. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor tidak semua item pernyataan $> 0,70$, ada item yang memiliki nilai loading factor $> 0,60$. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Uji Diskriminan

Menilai validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai *cross loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dibandingkan dengan konstruk-konstruk lain. Sehingga dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Berikut nilai *cross loading factor* dari masing-masing variabel penelitian. Hasil uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading ditampilkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Diskriminan

	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Pelatihan
K1	0.795	0.532	0.288	0.399
K2	0.769	0.407	0.299	0.553
K3	0.726	0.477	0.301	0.394
K4	0.746	0.459	0.197	0.468
K5	0.791	0.514	0.292	0.606
KK1	0.500	0.835	0.544	0.450
KK2	0.541	0.822	0.527	0.448
KK3	0.506	0.785	0.431	0.427
KK4	0.498	0.835	0.453	0.410
KK5	0.497	0.761	0.322	0.449
LK1	0.285	0.353	0.764	0.430
LK2	0.232	0.385	0.713	0.488
LK3	0.286	0.492	0.689	0.188
LK4	0.273	0.427	0.796	0.339
LK5	0.271	0.452	0.793	0.453
P1	0.435	0.277	0.403	0.772
P2	0.535	0.327	0.417	0.796
P3	0.494	0.525	0.439	0.875
P4	0.586	0.504	0.320	0.813
P5	0.523	0.484	0.470	0.849

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukurnya lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruknya masing-masing serta mampu membedakan diri dari konstruk lain dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *discriminant validity* atau validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator dalam suatu konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability $> 0,7$ dan Cronbach Alpha $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas setiap variabel penelitian ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.871	0.904	0.653	Reliabel
Kompetensi	0.827	0.876	0.586	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.810	0.867	0.566	Reliabel
Pelatihan	0.907	0.912	0.675	Reliabel

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Di bawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model penelitian. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

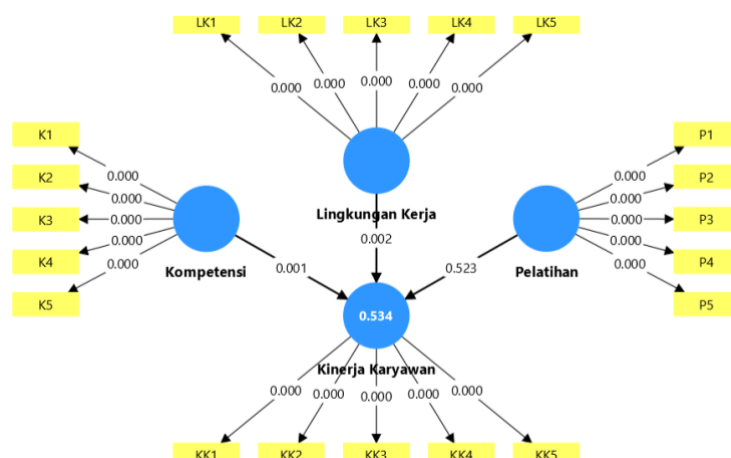
Kinerja Karyawan	
Kinerja Karyawan	
Kompetensi	1.663
Lingkungan Kerja	1.331
Pelatihan	1.915

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF seluruh indikator di bawah 5,0, membuktikan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil R-square, F-square uji *path coefficient* atau uji hipotesis. *Inner model* terlihat pada gambar 2 berikut

**Gambar 2. Inner model**

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *F-Square*, dan koefisien path.

R-square

R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Hasil analisis koefisien determinasi (*R-square*) disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. *R-square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.534	0.519

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai R-square 0,534 menunjukkan model lemah dan nilai R-square adjusted variabel kinerja karyawan sebesar 0,534, hal tersebut menandakan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 53,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate. Artinya sebesar 53,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan pelatihan, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

F-square

F-Square (f^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai f^2 menunjukkan kontribusi suatu variabel eksogen terhadap model penelitian. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 pengaruh moderate, dan 0,35 pengaruh besar. Nilai *effect size* (*f-square*) dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan ditampilkan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. *F-square*

	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	
Kompetensi	0.259
Lingkungan Kerja	0.223
Pelatihan	0.006

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259 yang menunjukkan kategori *moderate*, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223 juga termasuk kategori *moderate*. Sementara itu, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 tergolong sangat lemah. Secara keseluruhan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang relatif lebih kuat dibandingkan pelatihan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Uji hipotesis (path coefficient)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai t-statistics dan p-values. Kriteria pengambilan keputusan adalah pada table 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Signifikansi

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.448	3.207	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.372	3.062	0.002
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.075	0.639	0.523

Sumber: SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 3,207 > 1,96 dan *P-value* 0,001 < 0,05, sehingga Hipotesis 1 diterima dan terbukti. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 3,067 > 1,96 dan *P-value* 0,002 < 0,05, sehingga Hipotesis 2 diterima; namun arah pengaruh yang ditunjukkan adalah negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistic* 0,639 < 1,96 dan *P-value* 0,523 > 0,05, sehingga Hipotesis 3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hanya kompetensi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa hasil *t-statistic* *t-statistic* 3,207 > *t-tabel* (1,96) dan nilai *P-value* yang dimiliki sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki individu baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai standar organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Thi Nong et al. (2024) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang kompeten mampu bekerja sesuai prosedur dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Selain itu, kompetensi juga berperan sebagai faktor internal yang mendorong peningkatan produktivitas melalui kemampuan adaptasi dan penyelesaian masalah dalam pekerjaan. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki pemahaman tugas yang lebih baik serta mampu meningkatkan kualitas output kerja. Penelitian oleh Kirana & Nurhasan (2025) menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya memperkuat kinerja karyawan . Temuan ini didukung oleh studi Radista & Edalmen (2024) yang menegaskan bahwa kompetensi yang baik, terutama jika didukung dengan keterlibatan kerja (*employee engagement*), mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan profesional.

Lebih lanjut, dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi merupakan fondasi utama dalam pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Literatur terbaru menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan. Studi Suryana et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude* terbukti

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kompetensi menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh Abdullah & Latief (2023) yang menemukan bahwa kompetensi secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dalam berbagai sektor organisasi.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa hasil t -statistic t -statistic $3,067 > t$ -tabel $(1,96)$ dan nilai P -value yang dimiliki sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga mampu mengurangi tingkat kelelahan dan stres kerja, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Baharsyah et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kondisi kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, penelitian Rizki (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi serta kenyamanan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Ardelia & Pristiana (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang kuat.

Lebih lanjut, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat berperan melalui variabel lain seperti motivasi dan kepuasan kerja. Studi Alfari et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam beberapa kondisi pengaruh tersebut dapat diperkuat melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa hasil t -statistic $0,639 < t$ -tabel $(1,96)$ dan nilai P -value yang dimiliki sebesar $0,523 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang kurang efektif, atau kurangnya penerapan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas maupun produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anggono & Hwee (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan dalam beberapa kasus menunjukkan hubungan negatif, di mana peningkatan frekuensi pelatihan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Akbar (2024) juga menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja tidak selalu dominan dibandingkan variabel lain seperti kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, melainkan perlu didukung oleh faktor internal maupun eksternal lainnya.

Lebih lanjut, beberapa penelitian terbaru juga menegaskan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kualitas implementasi dan relevansinya dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Widihartono & Ahmadi (2024) menekankan bahwa pelatihan yang tidak terstruktur dengan baik cenderung tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dapat menjadi tidak signifikan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, beban kerja, maupun sistem kerja yang efektif (Anggono & Hwee, 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan perlu dirancang secara lebih tepat sasaran dan berorientasi pada kebutuhan nyata karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sami Surya Indah Plastik, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan karena belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kerja. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,4%, sementara 46,6% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel, objek penelitian yang hanya satu perusahaan, potensi bias kuesioner, serta mayoritas responden dengan masa kerja singkat. Oleh karena itu, disarankan penelitian selanjutnya menambah variabel lain, memperluas objek, serta menggunakan metode yang lebih beragam seperti wawancara atau *mixed method*. Secara praktis, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, mengevaluasi program pelatihan, serta memperhatikan faktor lain seperti motivasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. REFERENCES

- Ansorullah, Daud Ridwan, Siti Qomariatul Munawaroh, & Ahsan Hakim. (2025). Perkembangan Metodologi Penelitian Kontemporer Dan Implikasinya Terhadap Mutu Publikasi Ilmiah: Sebuah Kajian Literatur Sistematis. *INNOVASI: JURNAL INOVASI PENDIDIKAN*, 11(3), 479–488. <https://doi.org/10.64540/sswqz525>
- Abdullah, A. A., & Latief, B. (2023). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 20, Number 3).
- Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H., & Madani, V. (2023). Faktor-

- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Zanafa Publishing*.
- Akbar, M. A. A. (2024). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 191–204. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.17>
- Alfariz, F., Rosidi, & Muda, N. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL MOTIVASI. *Buletin Studi Ekonomi*, 191–201. <https://doi.org/10.24843/BSE.2025.v30.i02.p06>
- Andara, A. M., & Rozi, A. (2025). *Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Maya Andara*, 2 Achmad Rozi Universitas Primagraha, Banten, Indonesia Abstrak Pelatihan dan pengembangan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya man. 5, 63–70.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>
- Ardelia, R. F., & Pristiana, U. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3, 250–261. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4067>
- Aswin, M., Citta, A. B., & Sahban, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi Kepuasan Kerja. 4(1), 265–274.
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Azizah, A. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik kota bandung*.
- Badrianto, Y., & E. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>. ... of Research in ..., (October).
- Baharsyah, M., Puruwita, D., & Putri Kusumaningtyas, D. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HM SAMPOERNA TBK DI DKI JAKARTA (Vol. 594, Number 2). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job Competency and

- Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Dwi, P., & Dihan, F. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng*. 03(01), 202–217.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8 th). Cengage Learning.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International Journal of Nursing Studies*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2018). Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. In *Gramedia Pustaka Utama*. Jakarta.
- Irawan, B. (2016). *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRESOL INDO PRIMA PALEMBANG Benny*.
- Kelly & Suhardi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CITY CENTRAL HOTEL KOTA BATAM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 115–121.
- Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of Competence, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Economic and Finance Review*, 1(1), 32–53. <https://doi.org/10.56897/iefr.v1i1.4>
- Kirana, W., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada Karyawan KPGS Cikajang. *Journal of Sociology Research and Education*, 6(2). <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/paradigma/index>
- Kurniawati, A. Z. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1),

- L.Tarigan, N. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 94–104.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martha, S. D., & Pramusinto, H. (2015). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, KEPERIBADIAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PELAYANAN DI PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PEKALONGAN. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 831–843.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurpratiwi, V. (2022). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Tesis*, 33(1), 1–12.
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.
- Pandera, Y., & Ali, S. (2021). Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan Outsourcing Subbagian Pengelolaan Piutang: Studi Pada Pt. Pln Up3 Teluk Naga Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pratama, Y. F., & Kudus, U. M. (2018). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 26–36.
- Purba, Mohd. N., & Isa, Mohd. A. M. (2023). How External Adaptation, Internal Integration, and Basic Assumptions Affect the Performance of Indonesian Palm Oil Companies. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 676–690. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.636>
- Purnomo, H., Liana, T. M. M., Sitorus, S. A., Sianipar, L. L. R., Nababan, R. A., & Deli, M. M. (2023). The Influence of Competence, Compensation, Organizational Commitment, Training and Working Experience On Employee Performance. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 4(1), 428–436. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v4i2.2949>
- Radista, M. Y., & Edalmen, E. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement pada Pegawai Retail di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(4), 992–1000. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32744>

- Rizki, B. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 687–699. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.20>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sabei, S., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*, 44(6–7), 717–742. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0171>
- Santoso, M. H., Naim, I., Suroso, Hayudini, M. A. A., & Shrestha, P. (2016). *INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE COMPETENCE ANALYSIS ON EMPLOYEE PERFORMANCE* Muhammad. 21(1), 1–23. <https://doi.org/10.15578/chanos.v11i1.12818>
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.le.
- Sukma, N. I., & Hidayati, R. A. (2023). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Experience on Employee Performance at PT. Indomarco Adi Prima Gresik. *Universitas Muhammadiyah Gresik Social Science and Humanities Internasional Conference (2nd UMGGINMATIC)*.
- Sumerli, C. H., Atra, D. N. C., Yeti, Rahayu, B., & Yusuf, M. (2020). Effet Of Competence and Compensation on Employee Performance. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(3), 248–253.
- Suryana, N., Kurniawan, A., & Paramarta, V. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5).
- Susanto, D. B. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN Dimas*.
- Teh, W. L., Abdin, E., P.V., A., Siva Kumar, F. D., Roystonn, K., Wang, P., Shafie, S., Chang, S., Jeyagurunathan, A., Vaingankar, J. A., Sum, C. F., Lee, E. S., van Dam, R. M., & Subramaniam, M. (2023). Measuring social desirability bias in a multi-ethnic cohort sample: its relationship with self-reported physical activity, dietary habits, and factor structure. *BMC Public Health*, 23(1), 415. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15309-3>

- Thi Nong, N. M., Phuong, N. Q., & Duc-Son, H. (2024). The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 40(4), 187–197. <https://doi.org/10.1016/J.AJSL.2024.10.001>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 05(04), 10892–10900.
- Usman, I. (2021). The Influence of Competence, Experience and Work Environment on Employee Performance. *Irwan Usman / Jurnal Economic Resources*, 3(2), 108–116.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wea, H. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Menara Indonesia Herlina. *Jurnal Magister*, 2(2), 111–126.
- Widihartono, R. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 204–213. <https://doi.org/10.60023/ye0a0g07>
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE: (A LITERATURE REVIEW). *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences.*, 1(6), 920–931.
- Yolanda, S., Surajiyo, Nasruddin, & Aprianto, ronal. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396–405. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i3.222>.