

The Influence of Training and Work Environment on the Performance of Employees at the Secretariat of the Cianjur Regency Regional House of Representatives (DPRD)

*Jihan Juhanah¹, Rinto Rivanto², Ependi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Jihan Juhanah, jihanjuhanah12@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jeb.v2i1.3882>

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals. This study aimed to analyze the effect of training and work environment on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Cianjur Regency. This study employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 3. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, with a T-statistic of 7.720 and a P-value of 0.000. The work environment had no significant effect on employee performance, with a T-statistic of 1.524 and a P-value of 0.128. The R-Square value of 0.820 indicates that training and work environment explain 82.0% of the variation in employee performance, while the remaining 18.0% is explained by other factors not examined in this study. The study recommends improving training programs regularly and equitably, evaluating workload distribution, and maintaining a conducive work environment.

Keywords: Training, Work Environment, Employee Performance, SEM-PLS, Secretariat of DPRD Cianjur Regency

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics sebesar 7,720 dan P-values sebesar 0,000. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistics sebesar 1,524 dan P-values sebesar 0,128. Nilai R-Square sebesar 0,820 menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 82,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 18,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian merekomendasikan peningkatan program pelatihan secara berkala dan merata, evaluasi pembagian beban kerja, serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS, Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi semakin penting karena berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan administrasi dan dukungan terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki fungsi memberikan dukungan administratif dan operasional terhadap pelaksanaan tugas DPRD. Dalam menjalankan fungsi tersebut, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Mangkunegara (2017) menekankan bahwa kinerja juga tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang menjadi fokus penelitian ini. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif diharapkan dapat membantu pegawai bekerja secara efektif (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan observasi selama penelitian pada 4 Mei sampai 17 Juli 2026, pelaksanaan pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur secara umum telah berjalan sesuai tugas dan fungsi masing-masing bagian. Namun, masih ditemukan kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja berbasis teknologi. Selain itu, pembagian pekerjaan belum sepenuhnya merata sehingga pada kondisi tertentu terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya. Penelitian Nina Septiani Aripin dan Sastrawan (2025) juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur berada pada kategori cukup baik, tetapi masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan.

Upaya pengembangan kompetensi telah dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain

Pelatihan Humas (Fotografi Kehumasan) pada 8-9 November 2025, Tata Kelola Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan pada 2 Desember 2025, Sosialisasi Pengendalian dan Pengelolaan Gratifikasi pada 17 Juni 2026, serta Bimbingan Teknis Pajak Coretax pada 7 Juli 2026.

Meskipun demikian, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi masih disesuaikan dengan kebutuhan bagian dan bidang tugas tertentu. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi mengenai efektivitas pelatihan dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Penelitian Calvin Bangun David dan Husniati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wulandari dan Kuspriyono (2024) juga menemukan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian Nina Septiani Aripin dan Sastrawan (2025) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur lebih berfokus pada analisis kondisi kinerja pegawai dan belum menguji pengaruh pelatihan serta lingkungan kerja. Perbedaan objek, fokus variabel, dan hasil penelitian tersebut menjadi dasar penelitian ini.

Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dengan melibatkan seluruh 50 pegawai sebagai responden. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui kemampuan kedua variabel tersebut dalam menjelaskan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur pada 4 Mei sampai 17 Juli 2026. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel (Sugiyono, 2023).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga

seluruh 50 pegawai menjadi responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi, wawancara awal, dan dokumentasi. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

Variabel penelitian terdiri atas Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan. Lingkungan kerja diukur melalui penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan kerja. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui outer loading, validitas diskriminan, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Evaluasi model struktural menggunakan R-Square, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila T-statistics > 1,96 atau P-values < 0,05.

HASIL & PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 50 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden sebelum dilakukan pengujian model penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	74%
	Perempuan	13	26%
Usia	20-30 tahun	5	10%
	31-40 tahun	15	30%
	41-60 tahun	30	60%
Masa Kerja	1-5 tahun	6	12%
	6-10 tahun	9	18%
	10-20 tahun	18	36%
	>20 tahun	17	34%
Pendidikan	SMA/ sederajat	15	30%
	Diploma	0	0%

S1	33	66%
S2	2	4%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh laki-laki, kelompok usia 41-60 tahun, masa kerja 10-20 tahun, dan pendidikan S1. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang.

Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa indikator pada ketiga konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai outer loading terendah pada Pelatihan sebesar 0,660, Lingkungan Kerja sebesar 0,655, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,650. Seluruh indikator tersebut masih berada pada rentang yang dapat diterima dalam analisis PLS dan didukung oleh nilai AVE serta reliabilitas konstruk yang memenuhi kriteria.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Rentang Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pelatihan (X1)	0,660-0,830	0,598	0,951	0,943
Lingkungan Kerja (X2)	0,655-0,839	0,573	0,952	0,946
Kinerja Pegawai (Y)	0,650-0,884	0,595	0,956	0,951

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50 serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Dengan demikian, konstruk Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas.

Pada evaluasi model struktural, nilai R-Square Kinerja Pegawai sebesar 0,820. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,0% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 18,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Nilai R-Square (R^2)

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,812

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2026.

Nilai R-Square sebesar 0,820 termasuk kategori kuat. Dalam konteks skripsi, hasil ini menjadi dasar bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki

kemampuan penjelasan yang besar terhadap Kinerja Pegawai, meskipun kontribusi individualnya berbeda.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping. Hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki arah hubungan positif tetapi tidak signifikan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	Koefisien Jalur	STDEV	T-Statistics	P-Values	Keputusan
Lingkungan Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	0,166	0,109	1,524	0,128	Ditolak
Pelatihan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,762	0,099	7,720	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2026.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,762 dengan T-statistics 7,720 dan P-values 0,000. Karena T-statistics lebih besar dari 1,96 dan P-values lebih kecil dari 0,05, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, semakin tinggi kinerja pegawai. Pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Calvin Bangun David dan Husniati (2024) serta Wulandari dan Kuspriyono (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,166 dengan T-statistics 1,524 dan P-values 0,128. Karena T-statistics kurang dari 1,96 dan P-values lebih besar dari 0,05, hipotesis kedua (H2) ditolak. Artinya, lingkungan kerja belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dipahami karena sebagian besar aspek lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga variasi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan responden belum cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan kinerja secara signifikan. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap perlu dipelihara agar kenyamanan dan kelancaran pekerjaan terjaga.

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R-Square sebesar 0,820 menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model mampu menjelaskan 82,0% variasi

Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model yang kuat. Secara parsial, kontribusi terbesar berasal dari Pelatihan karena terbukti signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan kesimpulan skripsi bahwa penguatan kompetensi melalui pelatihan perlu menjadi perhatian utama, tanpa mengabaikan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar 7,720 yang lebih besar dari 1,96 dan *P-values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar 0,762 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai memiliki arah yang positif. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Pelatihan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan juga dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sehingga mendukung peningkatan kualitas, produktivitas, dan pencapaian hasil kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Calvin Bangun David dan Renny Husniati (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar 1,524 yang lebih kecil dari 1,96 dan *P-values* sebesar 0,128 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun nilai *Original Sample* sebesar 0,166 menunjukkan arah hubungan yang positif, pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai belum menjadi faktor yang secara signifikan menjelaskan perbedaan kinerja pegawai dalam penelitian ini. Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur pada dasarnya telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga variasi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh responden belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap perlu dipelihara dan ditingkatkan karena kondisi kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Calvin Bangun David dan Renny Husniati (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik responden. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, pelatihan justru menjadi faktor yang lebih kuat dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian model struktural, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,820. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 82,0% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 18,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Secara parsial, Pelatihan memberikan kontribusi yang lebih kuat karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perlu menjadi perhatian utama organisasi, dengan tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan pegawai.

KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, dengan koefisien jalur 0,762, T-statistics 7,720, dan P-values 0,000. Dengan demikian, pelatihan menjadi faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur 0,166, T-statistics 1,524, dan P-values 0,128. Meskipun tidak signifikan, lingkungan kerja tetap perlu dijaga untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan.

Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,0% variasi kinerja pegawai berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,820, sedangkan 18,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sesuai hasil skripsi, pelatihan menjadi faktor yang terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Rekomendasi yang diberikan adalah meningkatkan program pelatihan secara berkala, terencana, dan merata sesuai kebutuhan pekerjaan serta perkembangan teknologi. Sekretariat DPRD juga perlu mengevaluasi pembagian pekerjaan dan beban kerja agar lebih proporsional. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, fasilitas, hubungan kerja, keamanan, dan kenyamanan tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Rinto Rivanto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Materi dan Dr. Ependi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Teknis, atas arahan dan bimbingan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi hingga penyelesaian penelitian dan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin, serta seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur yang telah bersedia menjadi responden dan membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.

REFERENSI

Aripin, N. S., & Sastrawan, B. (2025). Analisis kinerja bagian umum dan kepegawaian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Cianjur. *Karimah Tauhid*,

- 4(1), 309–318. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i1.16482>
- Calvin Bangun David, & Husniati, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.205>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. SmartPLS GmbH. <https://www.smartpls.com>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Wulandari, D., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Depok. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(3), 55–71. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.215>