

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SATPOL PP KAB. SIJUNJUNG

**Deva Febriona**

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Email : [devafebriona16@gmail.com](mailto:devafebriona16@gmail.com)  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima Agustus 16, 2024  
Revisi Agustus 28, 2024  
Diterima sept 30, 2024

#### Kata kunci:

Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas kerja sebagai variabel intervening pada dinas satpol PP Kab. Sijunjung. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 47 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap loyalitas kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Loyalitas kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Loyalitas kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### Penulis yang sesuai:

Deva Febriona  
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
25145 Padang, Sumatera Barat

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi maupun instansi sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau instansi. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana

yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai.

Pengawasan dan tindakan koersif menjadi kata yang terpikirkan oleh masyarakat bila mendengar Satuan Polisi Pamong Praja. Ini dikarenakan tugas yang dilaksanakan oleh Satpol PP sebagai perangkat pemerintahan di daerah berkenaan dengan penegakan perda, menjaga ketertiban dan ketertiban masyarakat, beberapa kali kedapatan menggunakan cara yang memicu kerusuhan atau terjadinya gesekan antara masyarakat dengan aparat Satpol PP. Namun di sisi yang bersebelahan, Satpol PP tentu menganggap ini merupakan sebuah kewajibannya dalam bekerja sesuai dengan kewenangan yang mereka miliki. Satpol PP memiliki tugas untuk melakukan penegakan perda dan perkara, menyelenggarakan ketertiban, ketentraman, serta perlindungan masyarakat, tercantum dalam UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Selanjutnya diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah yakni Pasal 1, PP Nomor 16 Tahun 2018 menjelaskan mengenai Satuan Polisi Pamong Praja bahwa Satpol PP adalah aparat pemerintah daerah yang diisi oleh pegawai negeri sipil dan diberikan tugas serta kewenangan sesuai dengan undang-undang dalam penegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Data kinerja pegawai Dinas Satpol PP kabupaten Sijunjung pada tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa nilai SKP untuk kasatpol PP adalah 92,04, sekretaris 91,32, kabid tibun dan tramnas 94,08, kabid bimlinmas 84,66, kasubag perencanaan 87,76, kasi ketertiban umum 85,16, kasi ketentraman Masyarakat 87,77, kasi tindak internal 84,88, kasi penegakan 88,44, kasi sarana dan prasarana 90,77, kasi perlindungan Masyarakat 83,15, kasi data dan informasi 89,43, kasubag keuangan 88,77, kasi penyelidikan dan penyidik 82,63, kasi pencegahan dan keamanan 87,78 dan untuk fungsional umum adanya beberapa pegawai yang memiliki nilai SKP terendah yaitu 80,08, 80,54 dan 81. Hal ini masih dipengaruhi dengan adanya loyalitas kerja antara pegawai belum terelaborasi sepenuhnya sehingga masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya cukup rendah.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Anwar, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soleh & Nengsih, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dekas, 2022) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmanto et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fahrozi et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Falhamdany, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fangiziah et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Barus & Siregar, 2023) pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Armadita, 2022) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholihin & Arida, 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi et al., 2021) loyalitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Kesuksesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa

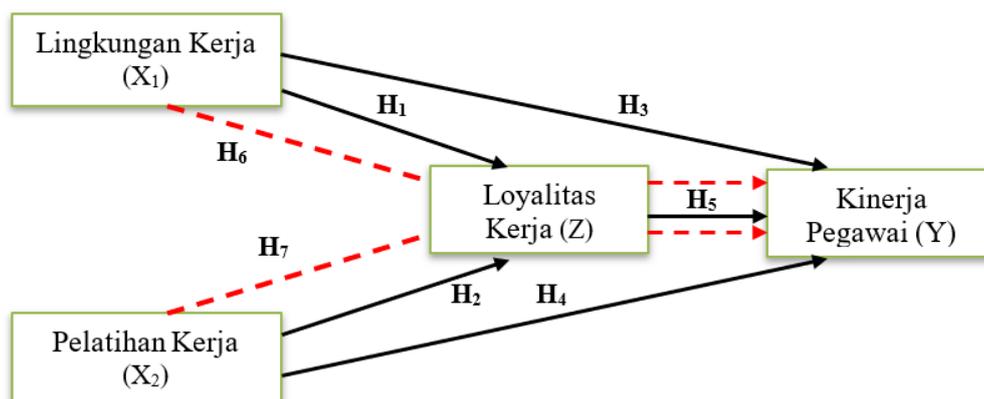
penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri (Sudarmanto et al., 2022).

Loyalitas mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen kerja sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sausan et al., 2021).

Menurut (Hasibuan, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pelatihan terdiri dari serangkaian latihan individu yang bertujuan untuk meningkatkan bakat dan kesadaran seseorang secara terorganisir, sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja sendiri secara kompeten. Pelatihan adalah suatu prosedur evaluasi yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang ada dalam batas kemampuannya. Pelatihan adalah suatu proses yang mencoba membentuk dan membekali personel dengan meningkatkan pemahaman, kompetensi dan sikap mereka. Dengan kata lain, pelatihan akan membentuk perilaku pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi. Pelatihan dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian, menambah pengetahuan untuk memperbaiki kinerja, membiasakan pegawai dengan sistem, prosedur, dan metode bekerja yang baru, dan membantu pegawai dan pendatang baru menjadi terbiasa dengan persyaratan pekerjaan tertentu dan persyaratan organisasi (Zillah et al., 2022).

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka fikir sebagai berikut :



## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 74 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi

sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 74 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

#### Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [17].

#### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	47	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	47	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

### Analisis Data Penelitian

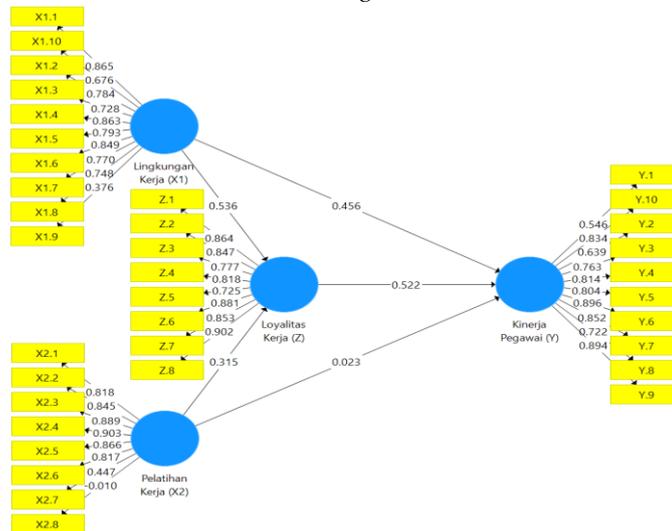
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

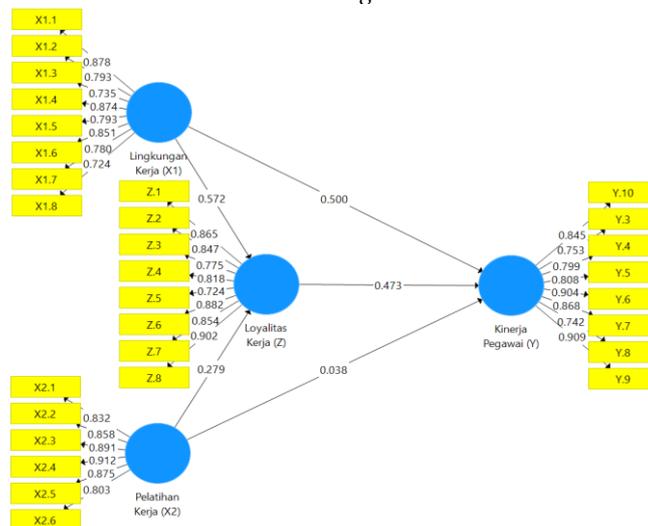
Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi



**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



**Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)***

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,690
Loyalitas Kerja (Z)	0,698

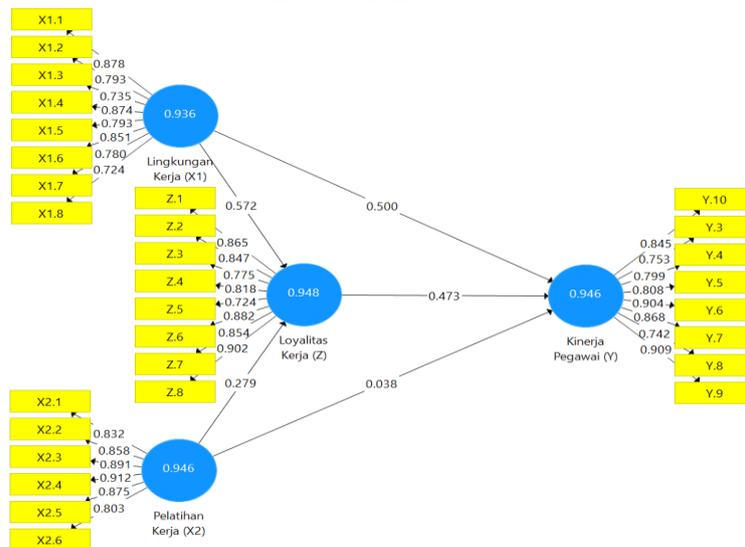
Lingkungan Kerja (X1)	0,649
Pelatihan Kerja (X2)	0,744

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

**Penilaian Reliabilitas**

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Gambar 5. Nilai Reliabelitas

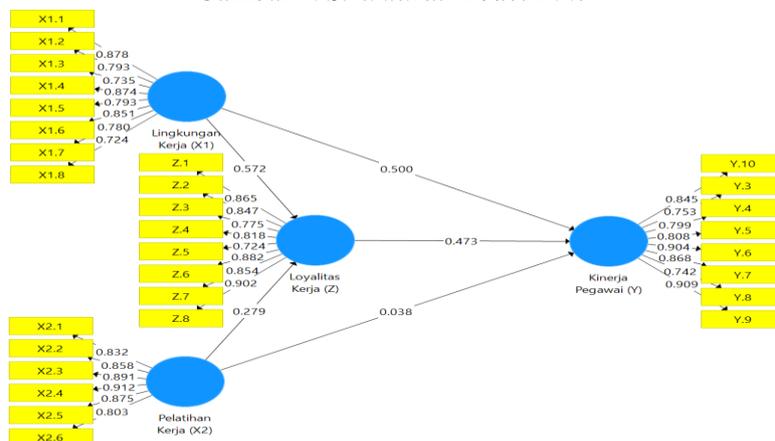


Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. Struktural Model Inner



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap loyalitas kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Loyalitas Kerja} = 0,572 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,279 \text{ Pelatihan Kerja}$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, pelatihan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

Kinerja Pegawai = 0,500 Lingkungan Kerja + 0,038 Pelatihan Kerja + 0,473 Loyalitas Kerja  
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,913 atau sebesar 91,3%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai 91,3% sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Ket</b>
Lingkungan Kerja (X1) -> Loyalitas Kerja (Z)	0,572	0,553	0,152	3,770	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja (X2) -> Loyalitas Kerja (Z)	0,279	0,301	0,126	2,206	0,028	Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,500	0,491	0,110	4,533	0,000	Signifikan
Pelatihan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,038	0,041	0,093	0,408	0,683	Tidak Signifikan
Loyalitas Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,473	0,479	0,093	5,074	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) -> Loyalitas Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,270	0,268	0,099	2,736	0,006	Memediasi
Pelatihan Kerja (X2) ->	0,132	0,145	0,070	1,887	0,060	Tidak Memediasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<b>Ket</b>
Loyalitas Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)						

## KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap loyalitas kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Loyalitas kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
7. Loyalitas kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Armadita, D. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Daniyati, R. F. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung*. 21(1).
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, B. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indopearls Buleleng-Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 1(2), 60–82.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Eka, R., & Falhamdany, Z. (2022). *Pengaruh Pengetahuan Investasi, Motivasi, Dan Pelatihan Pasar Modal Terhadap Keputusan Investasi Yang Dimediasi Oleh Minat Investasi*. 3(1), 25–29.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 144–154.
- Fanulene, C. K., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado*. 10(1), 419–428.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja*,

- Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke-13*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. 10(2).
- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Kessi, A. M. F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 233–246.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*. 5, 740–751.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(2), 392–407.
- Muhfizar, D. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Media Sains Indonesia.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Lestin, A., & Supu, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)*. 4(2), 224–233.
- Priansa. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahman, F. A., & Anwar. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar*. 5(2), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.457>
- Rohmadon, A., & Prayekti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta*. 5(3), 1124–1137. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1523>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). *Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 8(November), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5532>
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). *Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall*. 10(1), 223–228.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum*. 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1117–1124.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). *Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. x cabang surabaya. Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44.
- Sukmawati, A. S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Sulistien, Marwanto, H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri*. 05.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*.

- Thian, A. (2022). *Manajemen Kinerja*. ANDI.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg. Kreet Baru Malang*. 12(1), 65–74.
- Yulistiyono, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Yunus, A. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 213–232.