

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA BUMI SUMATERA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

ALBHERDI RAHUL SIDABUTAR

NPM. 2201110160

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Albherdi Rahul Sidabutar
Nomor pokok/NPM : 2201110160
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA BUMI SUMATERA"

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{11/2-26} Pembimbing I: Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M
NIDN: 0205069001

Tanggal ^{13/2-26} Pembimbing II: Dr. Dian Yulistarini S.TP.MM,M.Si,C.CL
NIDN: 022211810

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal ¹³⁻²⁻²⁶



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal ¹³⁻²⁻²⁶

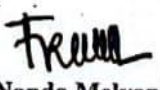
Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

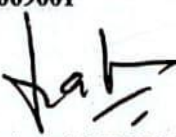
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Albherdi Rahul Sidabutar
Nomor pokok/NPM : 2201110160
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA BUMI SUMATERA"

Penguji Skripsi

Tanggal ^{11/7-26} Ketua Penguji : 
Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M
NIDN: 0205069001

Tanggal ^{15/7-26} Penguji I : 
Dr. Dian Yulistarini S.TP.MM,M.Si,C.CL
NIDN: 022211810

Tanggal ^{10/7-26} Penguji II : 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal : 13-7-26

Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal : 13-7-26

Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari”.

(Matius 6 : 34)

“Tuhan tidak pernah menjanjikan perjalanan yang mudah, tetapi Tuhan selalu menyertai setiap langkah menuju tujuan”

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

~Hindia (Baskara Putra)~

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menyertai setiap langkah serta memberikan kelancaran selama proses perkuliahan**
- **Kedua Orang Tua ku tercinta**
- **Kepada Saudara dan Saudariku tersayang**
- **Teman-teman seperjuanganku**
- **Sahabat ku tercinta**
- **Diri ku sendiri**
- **Almamater Kebanggaank**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Albherdi Rahul Sidabutar

Nomor Pokok : 2201110160

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Bumi Sumatera" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai peneliti.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juni 2026



Albherdi Rahul Sidabutar

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, kasih karunia, dan penyertaan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan Skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti, terima kasih atas dedikasi untuk kemajuan Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
6. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP., MM., M.Si., C.CL selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Ibu Liliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan dan seluruh pegawai PT Citra Bumi Sumatera yang telah membantu dalam penyusunan laporan.
10. Kepada Kedua orang tua tercinta, *support system* terbaik ibu Berta Hutapea dan Bapak Budiman Sidabutar, yang selalu menjadi sumber kekuatan, tempat pulang, dan alasan peneliti untuk terus berjuang. Terima kasih atas setiap doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang diberikan tanpa mengenal lelah hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besar penulis yang tidak dapat penulis sebutkan, terima kasih memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.
12. Untuk diri saya sendiri, Albherdi Rahul Sidabutar, terima kasih atas segala perjuangan, kesabaran, kerja keras, serta keberanian untuk terus melangkah meskipun banyak rintangan yang harus dihadapi. Skripsi ini adalah bukti bahwa setiap usaha dan doa tidak pernah sia-sia.

13. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Dea Dwi Fasha, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, perhatian, serta kesediaan meluangkan waktu untuk menemani dan memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu telah menjadi salah satu motivasi yang membantu peneliti tetap kuat dan berusaha menyelesaikan setiap tahap dengan baik. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah dan membawa kebahagiaan dalam setiap langkah kehidupanmu.

14. Kepada teman seperjuangan Ridho, Anggun, Metha, Nina, andi, Beryl, Vihad, Kordi, Luthfi. Terimakasih atas bantuan, semangat, diskusi, serta kebersamaan yang telah kita lalui bersama. Semoga kerja keras kita terbayar dengan hasil yang memuaskan dan kesuksesan di masa depan.

Di balik selesainya karya ini, terdapat doa orang tua yang tidak pernah putus, pengorbanan keluarga yang tidak pernah terlihat, serta kehadiran orang-orang baik yang tidak pernah lelah memberikan dukungan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini.

Palembang, Juni 2026

Peneliti

Albherdi Rahul Sidabutar

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Masalah	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teoritis	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2 Pelatihan	16
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	18
2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	19
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	20
2.1.3 Budaya Organisasi	21
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	22

2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi.....	23
2.1.4 Lingkungan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.1.4.2 Fungsi Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Teknik Sampling	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional	36
3.6 Instrumen Penelitian.....	40
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Realibilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.2 Uji Normalitas	42
3.7.3 Uji Multikolinearitas.....	42
3.8 Uji Regresi Linear Berganda	43

3.8.1 Uji Koefisien Korelasi (r)	44
3.8.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	45
3.9 Uji Hipotesis	45
3.9.1 Uji Simultan (F)	45
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan	48
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT Citra Bumi Sumatera.....	54
4.1.4 Pembagian Tugas	55
4.2 Karakteristik Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
4.2.2 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.3 Hasil Uji Instrumen	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas	60
4.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	65
4.4.2 Uji Multikolonieritas	66
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	67
4.5 Uji Regresi Linier Berganda	68
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi (r)	69
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	70
4.6 Uji Hipotesis	71
4.6.1 Uji Simultan (F)	71
4.6.2 Uji Parsial (t).....	71
4.7 Pembahasan	73
4.7.1 Pengaruh Pelatihan kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera	73

4.7.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera	73
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera	74
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
5.3 Sistematika Penulisan	77
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan Karyawan PT Citra Bumi Sumatera	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.4 Skala Likert	40
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (r)	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X ₁).....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X ₂)	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₃)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas.....	66
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi (r).....	69
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R ²).....	70
Tabel 4.14 Uji Simultan	71
Tabel 4.15 Uji Parsial (t)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4. 2 Heterokedastisitas.....	67

ABSTRAK

ALBHERDI RAHUL SIDABUTAR, Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E. MM dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M.Si, C.CL).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jalan Kol.H. Burlian KM 6,5 No.773, Srijaya, Kec.Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Yaitu PT Citra Bumi Sumatera.

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Bumi Sumatera yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Dengan demikian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Bumi Sumatera. hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Adanya pengaruh Pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Serta, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ALBHERDI RAHUL SIDABUTAR, The Effect of Job Training, Organizational Culture, and the Work Environment on Employee Performance at PT Citra Bumi Sumatera. (Under the guidance of Dr. Frecilia Nanda Melvani, S.E., MM, and Dr. Dian Yulistarini, S.TP, MM, M.Si, C.CL).

This study aims to determine the influence of Job Training, Organizational Culture, and the Work Environment on Employee Performance at PT Citra Bumi Sumatera. The object of this research is PT Citra Bumi Sumatera, a company located at Jalan Kol. H. Burlian KM 6.5 No. 773, Srijaya, Alang-Alang Lebar District, Palembang City, South Sumatra 30961.

The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study is all 78 employees of PT Citra Bumi Sumatera. The sampling technique used is saturated sampling, so that all members of the population will be used as research samples. Data will be collected through questionnaires, interviews, and observations. Next, the data will be analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2).

Thus, the results of this study indicate that job training, organizational culture, and the work environment simultaneously influence employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. The results also indicate that job training has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. Organizational culture has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. The work environment also has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera.

Keywords: Job Training, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Albherdi Rahul Sidabutar dilahirkan di Palembang pada tanggal 05 Desember 2002, Peneliti merupakan anak dari Bapak Budiman Sidabutar dan Ibu Berta Hutapea. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2015 di SDN 22 Talang Kelapa, dan menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2018 di SMP Mandiri Palembang, selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK PGRI 2 Palembang dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun 2022 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti

Palembang, Juni 2026

Peneliti

Albherdi Rahul Sidabutar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia adalah komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja Karyawan di suatu organisasi. Penting untuk mengeksplorasi dan mengembangkan Sumber Daya Manusia agar bisa memperoleh karyawan yang berkualitas dalam pengerjaannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki sikap serta keterampilan yang memadai, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien, yang mendukung tercapainya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memastikan bahwa Perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, ditempatkan dengan tepat, dan pada waktu yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang mendukung Perusahaan untuk mencapai potensi secara efektif dan efisien (Tarigan et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Salsabiila (2022) kinerja diartikan sebagai hasil total

dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Salsabiila (2022) menilai kinerja Karyawan sebagai hasil yang diperoleh seseorang melalui keterampilan dan tindakan dalam kondisi tertentu. Kinerja berkaitan dengan seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, yang mencakup berbagai aspek seperti jumlah output, kualitas output, waktu penyelesaian, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja sama. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui perilaku kerjanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan harapan terkait dengan pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan yang sejalan dengan tujuan, visi, dan misi Perusahaan (Salsabiila, 2022).

Selain Itu Pelatihan kerja juga menjadi salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu metode terstruktur yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap individu, yang dapat mengubah perilaku pekerja guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wijianggara, G. et, 2021). Pelatihan kerja merupakan cara yang terorganisir untuk merubah cara berpikir karyawan agar sejalan dengan sasaran organisasi, dan pelatihan ini berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas yang mereka laksanakan saat ini. Pelatihan kerja bagi karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan mutu, kemampuan, daya saing, dan keahlian mereka dalam menjalankan tugas yang ada. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan performa karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan di tempat kerja yang diadakan oleh perusahaan, yang akan memastikan bahwa karyawan memiliki mutu dan

kemampuan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diemban. Pelatihan ini diperlukan baik untuk karyawan baru maupun yang telah lama bekerja agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pekerjaan mereka (Tarigan et al., 2021).

Selain pelatihan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi adalah komponen penting dalam setiap Lembaga, sebuah kumpulan nilai yang mengikat para anggota dan menciptakan identitas bersama mereka. Budaya ini memengaruhi tingkah laku, sikap, dan motivasi para anggotanya. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berdampak pada kinerja serta produktivitas anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga berisi pengaruh dalam proses pengambilan keputusan, yang membantu anggota memahami serta menganalisis situasi dan memberikan panduan dalam menentukan pilihan. Lebih lanjut, budaya organisasi berfungsi dalam memperkuat komitmen para anggota. Dengan adanya komitmen, anggota akan merasa memiliki organisasi dan bertanggung jawab terhadapnya. Hal ini menciptakan kestabilan dalam organisasi dan memungkinkan berjalannya operasional yang efisien dan efektif (Marliani & Merisa, 2024).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, Menurut Aziz (2023) lingkungan kerja meliputi segala perangkat, material, dan situasi di sekitar area kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Aspek-aspek seperti interaksi antara pimpinan dan karyawan, kenyamanan dalam ruangan, serta tata cara kerja, baik secara individu maupun tim, sangat berpengaruh terhadap performa pegawai. Apabila suasana kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih nyaman dan bisa bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak mendukung, maka produktivitas karyawan akan menurun (Aziz, 2023).

Selain itu Lingkungan kerja juga mencakup semua aspek yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen, karena di sinilah para karyawan melaksanakan aktivitas harian mereka. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, mereka akan merasa lebih aman dan tenang saat melakukan pekerjaan, sehingga dapat memunculkan sikap disiplin. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat mengurangi produktivitas karyawan (Rahman, 2023).

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, pelatihan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Adinda et al., 2023).

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi sangat penting demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Sylvia & Sitio, 2021).

PT Citra Bumi Sumatera adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor media, terutama dalam penerbitan koran harian yang terkenal melalui Harian Pagi Sumatera Ekspres. Perusahaan ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam penyebaran informasi, pembentukan opini publik, serta berfungsi sebagai alat pengawasan sosial bagi masyarakat, terutama di daerah Sumatera Selatan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek keuntungan, tetapi juga mengutamakan prinsip-prinsip jurnalistik seperti objektivitas, ketepatan, dan tanggung jawab sosial dalam setiap berita yang diproduksi.

PT Citra Bumi Sumatera menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian dalam peningkatan keterampilan antara divisi redaksi dan divisi usaha, yang dapat menimbulkan kesenjangan dalam keahlian saat menjalankan tugas. Selain itu, perkembangan yang cepat dalam dunia media, terutama dalam aspek digital, belum sepenuhnya diimbangi dengan program pelatihan yang dapat disesuaikan dan berkelanjutan. Materi pelatihan yang ditawarkan masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan saat ini, sehingga karyawan menghadapi kesulitan dalam memahami teknologi terbaru. Di sisi lain, kurangnya keteraturan dalam frekuensi pelatihan juga membuat beberapa karyawan tidak mendapatkan peluang yang cukup untuk meningkatkan kemampuan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Data Pelatihan Karyawan PT Citra Bumi Sumatera
Periode 2025-2026

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	
		Tahun 2025	Tahun 2026
1.	Pelatihan Jurnalistik	35	-

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	
		Tahun 2025	Tahun 2026
2.	Uji Kompetensi Karyawan (UKW)	2	2
3.	Pelatihan Penulisan Artikel Media Cetak	40	-
4.	Pelatihan Penulisan <i>Search Engine Optimization</i> (SEO)	30	-
	Jumlah	107	2

Sumber: PT Citra Bumi Sumatera (2026)

Berdasarkan Tabel 1. 1, dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan di tahun 2025 menunjukkan angka yang cukup tinggi dengan jumlah peserta mencapai 107 orang, yang sebagian besar mengikuti pelatihan teknis seperti jurnalistik dan penulisan. Namun, di tahun 2026 terjadi penurunan yang sangat drastis menjadi hanya 2 peserta dan fokus pada kegiatan sertifikasi saja. Keadaan ini menunjukkan bahwa program pelatihan belum berjalan dengan konsisten dan berkelanjutan. Selain itu, distribusi peserta pelatihan yang tidak seimbang dapat menimbulkan kesenjangan dalam kompetensi di antara karyawan.

Selain program pelatihan, Budaya Organisasi juga menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Budaya Organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan tindakan karyawan pada saat bekerja. Budaya Organisasi yang kuat akan menghasilkan keselarasan, meningkatkan komitmen, serta mendorong produktivitas kerja. Namun, budaya Organisasi pada PT Citra Bumi Sumatera menunjukkan bahwa penerapan nilai dan kebiasaan kerja di dalam perusahaan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya perbedaan pola kerja antar divisi, khususnya antara divisi redaksi dan divisi usaha, yang memiliki fokus dan kepentingan kerja yang berbeda. Divisi redaksi lebih menekankan kualitas serta objektivitas berita, sedangkan divisi usaha lebih berorientasi pada target bisnis dan keuntungan perusahaan. Perbedaan tersebut sering menimbulkan kurangnya

keselarasan dalam pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi antar bagian. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antar karyawan juga belum sepenuhnya efektif. Masih ditemukan kurangnya keterbukaan dalam penyampaian informasi serta koordinasi antar divisi yang belum berjalan maksimal, sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara cepat dan efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama tim, komunikasi, dan saling menghargai belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Selanjutnya, Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat berdampak pada kenyamanan serta produktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan saat melaksanakan tugasnya. Pada PT Citra Bumi Sumatera, meskipun fasilitas fisik sudah cukup baik, namun masih terdapat permasalahan pada aspek non fisik, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan pembagian beban kerja yang belum merata. Selain itu, tingginya tekanan kerja dalam dunia media juga bisa menyebabkan stress kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, masih terdapat kelemahan dalam penelitian yang menunjukkan perlunya penelitian lebih dalam. sebagian besar penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tarigan et al (2021) dan Putri et al. (2022) lebih berfokus pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain seperti kompetensi, namun belum menggabungkan faktor budaya organisasi dan kondisi kerja dalam satu kerangka penelitian yang serupa. Di sisi lain, penelitian menurut Agus et al (2025) telah mengaitkan pelatihan kerja dengan lingkungan kerja, tetapi masih melibatkan variabel motivasi kerja sehingga belum menguji secara spesifik peran

budaya organisasi. Penelitian menurut Numberi et al. (2024) telah meneliti pelatihan kerja dan budaya organisasi, namun menggunakan variabel pengawasan sebagai elemen tambahan, bukan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, ada ketidaksesuaian dan kekurangan dalam mengintegrasikan variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kondisi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan subjek penelitian dan konteks organisasi, terutama di perusahaan media seperti PT Citra Bumi Sumatera yang memiliki karakter kerja dinamis dan berbasis informasi, menunjukkan bahwa temuan dari peneliti sebelumnya mungkin tidak dapat diterapkan secara luas. Maka dari itu, penelitian ini memperkenalkan inovasi dengan menguji baik secara bersamaan maupun terpisah dampak dari pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan media, dengan harapan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih menyeluruh dalam pengembangan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan menjadi hal yang sangat menarik untuk diteliti. Ketiga faktor tersebut merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, budaya organisasi membentuk pola perilaku dan nilai kerja, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung dalam pelaksanaan tugas. Dengan penerapan pelatihan kerja yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA BUMI SUMATERA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih kemampuan berpikir secara ilmiah berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT Citra Bumi Sumatera, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Aflah, F. R., Hamdani, M. F., & Risnawati. (2025). Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19319>
- Agus, I. G., Yasa, K., Sukadana, I. W., Widnyana, I. W., Ekonomi, F., & Mahasaraswati, U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. 6, 128–144.
- Andi Tenri Jaya. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen* Volume 4 Nomor 1, Juni 2022 e-ISSN : 2656-775X PENGARUH, 4(59), 1–14.
- Aziz, A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(3), 462–473. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181–190. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79>
- Batubara, R. W., Roni, S., Purba, R., Siahaan, D. R., Sunggu, B. I. O., & Wahyudi, D. A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (W. Kurniawadi, Ed.; Edisi Pert). Wawasan Ilmu. https://books.google.co.id/books?id=lht0EQAAQBAJ&pg=PA15&dq=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+pelatihan+kerja&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwja5PKn--qTAXVkBoYAHfQ3DnkQ6AF6BAgOEAM
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. 5(2), 129–145.
- Handoko, B., & Ahmad, P. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 10(1), 14–22.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Novia Ardiana, H. Sutopo, Y., & Manunggal, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. 1, 89–99.
- Numberi, G. M., Noch, M. Y., & Suratini, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 273–291. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.896>
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, M. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483–491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Riduwan. (2023). Kerangka berfikir penelitian. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. 2(4), 306–312.
- Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, Vol.1, No., 125–137.
- Salsabiila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kedisiplinan , dan Beban Kerja Terhadap. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137–145. [jurnalnasional.ump.ac.id /index.php/MASTER](http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER)
- SastroAtmodjo, S., Novialumi, A., Patimah, Hardana, A., Kutoyo, M. S., Riady, Y., Lestari, S., Tjandra, D. S., Sukmayadi, H., Ricardianto, P., Desafitri, L., Sari, P. M., Barata, F. A., Jatmiko, H., & Haji, S. (2025). *Manajemen Kompensasi dalam pengelolaan sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=F2yOEQAAQBAJ&pg=PA126&dq=dimensi+dan+i>

ndikator+kinerja+karyawan+menurut+afandi&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwidyL3ElOuTAxVmoWMGHQXtL-oQ6AF6BAgHEAM

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Cetakan ke). Alfabeta.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 11(1), 22–37.
- Tamalene, A., & Rumadaul, M. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 94–104. 94–104.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, September 2022 Vol. 11 No.1 Hal 199-213, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Wijianggara, G. et, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.