

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM

Kelvin¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910086@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Every company or organization carries out various activities to achieve predetermined goals for profit, to achieve the goals of the company or organization must have a prominent advantage in order to compete with other companies, to be able to provide a prominent advantage, of course, must be supported by employee performance. The formation of employee performance in a company or organization cannot be separated from training, work environment and employee loyalty. Performance is the result of a job that employees provide to a company or organization. To improve employee performance is strongly influenced by training, work environment, and employee loyalty. The purpose of this study was to determine the effect of training, work environment, and employee loyalty on employee performance at PT Instar Hotel Batam City. The research method is causality which aims to determine the causal relationship between variables. Population of 107 employees. The data that has been collected will be processed using the SPSS version 25 application. The results show that training, work environment, and employee loyalty simultaneously have a significant influence on employee performance variables.

Keywords: *Employee Loyalty; Performance; Training; Work environment.*

PENDAHULUAN

Di zaman modern ini banyak perusahaan-perusahaan yang harus saling bersaing, perusahaan harus menunjukkan keunggulan menonjol agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari kinerja sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan menghasilkan apapun apalagi keunggulan yang menonjol. Untuk menonjolkan kehebatan pada suatu perusahaan, maka perusahaan juga harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Didalam usaha untuk menonjolkan keunggulan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari pemberian pelatihan kepada karyawan atau tenaga kerja, karena karyawan yang baru pertama kali masuk kerja ibaratkan sebuah kertas putih yang masih bersih tanpa noda alias masih belum tahu apa apa mengenai pekerjaan yang akan dipertanggung jawabkan saat orang tersebut diterima sebagai karyawan. Dengan diberikan pelatihan kepada karyawan maka karyawan tersebut memiliki suatu bekal untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan berperan sangat penting sebagai suatu modal awal bagi seorang karyawan untuk memberikan kontribusi. Namun masih saja ada pemimpin yang kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya sehingga menyebabkan karyawan tidak terarah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh

pemimpin mereka dan akhirnya karyawan akan kurang aktif dalam jam bekerja serta memilih untuk mengundurkan diri dari jabatan mereka. Faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan yaitu Lingkungan Kerja adalah totalitas fasilitas kerja yang ada disekeliling pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kegiatan, sarana dan prasarana pekerjaan, kebersihan, penerangan ruangan, ketenangan, termasuk juga ikatan para sumber daya yang berada pada perusahaan tersebut (Yanuari, 2019:47). Nyatanya masih saja ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerjanya terutama pada ruang kerja. Ruang kerja yang luas akan memberi rasa nyaman terhadap karyawannya, begitu juga sebaliknya jika ruang kerja yang sempit maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan juga akan terganggu. Faktor yang tidak kalah penting yaitu loyalitas karyawan. Menurut (Ronaldy et al., 2019:117), Loyalitas karyawan adalah karyawan yang bersedia menggunakan semua keterampilan, waktu, dan pikiran untuk ikut membantu mencapai tujuan perusahaan tidak mengkhianati perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selagi orang tersebut masih menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Namun nyatanya masih sering terjadinya karyawan yang sudah dapat menguasai pekerjaannya dengan baik dan mengatasi masalahnya sendiri memilih untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu perilaku yang kerap berusaha dan memiliki filsafat bahwa kehidupan hari ini lebih

baik dibandingkan kemarin, dan kehidupan besok akan lebih baik lagi dibanding kehidupan hari ini (Cintia & Gilang, 2016:711). Sedangkan menurut (Nainggolan, 2018:140) kinerja ialah *output* kerja mutu maupun kapasitas yang diperoleh oleh lembaga dalam rangka pelaksanaan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Penelitian dilakukan pada PT Hotel Instar bergerak dibidang perhotelan yang berada di kota Batam. Berdasarkan penjabaran masalah diatas, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam ?
3. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam ?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam ?

KAJIAN TEORI

2.1. Pelatihan

Pelatihan ialah materi yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini (Wulandari & Gilang, 2019:4433). Tujuan pelatihan menurut (Prabowo & Noratta, 2019:164), ialah :

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan kemahiran sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.
3. Memangkas waktu belajar bagi pekerja baru agar terampil dalam pekerjaan.
4. Meringankan persoalan operasional.
5. Menyiapkan karyawan untuk promosi.

Indikator pelatihan menurut (Anggereni, 2018:608), yaitu :

1. Mengambil dan memilah, adanya ketepatan pengambilan seseorang dan pembimbing yang dilaksanakan oleh pimpinan.
2. Objek *training* dengan syarat pekerjaan, terdapatnya keterkaitan objek *training* yang pembimbing beri melalui kegiatan.
3. Keakurasian metode *training*, adanya keakurasian pola *training* yang disusun oleh pembimbing dalam melaksanakan kegiatan.
4. Prosedur dan perujudan *training*, adanya keakurasian proses perwujudan *training* yang digunakan di lokasi training.
5. Penilaian pelaksanaan *training*, adanya keakurasian penilaian pelaksanaan training yang disusun di lokasi *training*.
6. Penugasan peserta *training* pada pekerjaannya selepas *training*, adanya

kesesuaian penugasan sumber daya oleh atasan dengan *training* yang sudah di iring.

7. Kompensasi sumber daya selepas *training*, adanya ketersediaan kompensasi keuangan dan non keuangan yang disediakan bagi sumber daya yang sudah menyelusuri *training*.

Efek *training* pada kemampuan kerja sumber daya, adanya kesesuaian *training* yang sudah pernah disertai dengan kemampuan kerja para pekerja.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kondisi tempat kerja seperti kondisi penerangan ruangan, sirkulasi udara, dan aspek yang berdampak pada fisik kerja, seperti suara keras maupun pelan yang mengganggu, getaran, suhu, dan bahan kimia yang berceceran. Sedangkan menurut (Yanuari, 2019:47). Jenis-jenis lingkungan kerja menurut (Cintia & Gilang, 2016:711), ialah :

1. Lingkungan Kerja Fisik ialah apapun yang berada dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang berbentuk fisik yang bisa memberi pengaruh pada karyawan entah itu langsung atau tidak.
2. Lingkungan kerja non fisik ialah segala hal yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, entah relasi dengan atasan atau relasi antara teman kerja dan hubungan dengan bawahan.

(Wahyuati,2017:3) menyatakan Indikator lingkungan kerja ialah :

1. Pencahayaan atau penerangan di ruang kerja.
2. Suara yang bising
3. Suhu udara
4. Pemakaian warna di ruang kerja
5. Keamanan kerja
6. Membutuhkan ruang gerak
7. Relasi antar karyawan

2.3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan ialah satu dari sekian partikel yang dipakai untuk mengevaluasi sumber daya yang meliputi rasa setia pada jabatannya, pekerjaannya, dan perusahaan. Rasa kesetiaan ini dicerminkan oleh karyawan yang bersedia berjuang untuk perusahaan dan akan melindungi perusahaan apabila terjadinya perselisihan dari pihak internal maupun eksternal perusahaan menurut (Tamba et al., 2018:35). Faktor faktor loyalitas menurut (Onsardi, 2018:2), ialah :

1. Kompensasi
2. Pemberdayaan
3. Kepuasan kerja

(Heryati, 2016:61) menyatakan indikator loyalitas karyawan ialah :

1. Bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi.
2. Bersedia menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar jam kerja
3. Bersedia menjadi rahasia organisasi atau perusahaan
4. Mengenalkan perusahaannya kepada masyarakat umum
5. Menaati peraturan perusahaan tanpa pengawasan
6. Bersedia mengorbankan kepentingan sendiri bagi perusahaan
7. Tidak mengatakan hal yang benar tentang perusahaan
8. Menggunakan produk yang diproduksi dari perusahaannya
9. Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan
10. Tidak melanggar instruksi

2.4. Kinerja Karyawan

(Anggereni, 2018:608) Kinerja karyawan ialah performa, prestasi kerja dan kualitas maupun kuantitas seseorang maupun kelompok kerja yang memberikan hasil kerja yang baik kepada atasan mereka maupun perusahaan. Faktor-faktor kinerja menurut (Julianry et al., 2017:238) ialah

1. Kemampuan
2. Motivasi

(Anggereni, 2018:4) menyatakan indikator loyalitas karyawan ialah :

1. Kapasitas jumlah kerja
2. Bobot kerja
3. Ketepatan waktu
4. Disiplin kerja

2.5. Peneliti Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Noratta, (2019:162) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari, ISSN : 2622 – 8882 menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan.

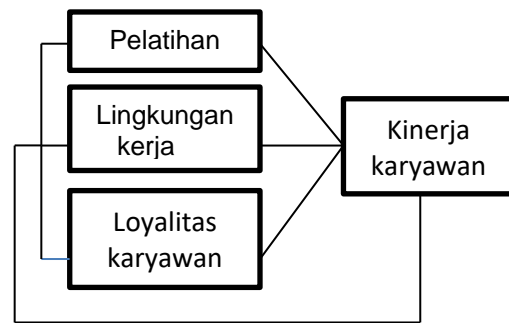
Penelitian yang dilakukan oleh Dareho et al., (2017:4475) dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas pada kinerja karyawan pada PT Delisa Minahasa Manado, ISSN : 2303-1174 menyatakan bahwa Pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan punya signifikansi pada kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronaldy et al., (2019:116) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan loyalitas karyawan, pada kinerja karyawan, ISSN : 2528-1518 menyatakan bahwa loyalitas karyawan, kecerdasan emosional serta disiplin kerja secara bersama-sama

punya pengaruh pada kinerja karyawan PT BFI Cabang Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi, (2019:28) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dalam perspektif islam, ISSN : 2540-8402 apabila lingkungan kerja serta kepemimpinan secara bersama-sama punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan PT Asyiki kota Bogor.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber Peneliti, 2020)

2.7. Hipotesis

Dari landasan teori dan kerangka pemikiran itu, hipotesis yang peneliti tetapkan pada studi ini ialah :

- H1 : Pelatihan secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
- H3 : Loyalitas karyawan punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
- H4 : Pelatihan, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan secara simultan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausalitas

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada sebanyak 107 karyawan dan sampel yang digunakan pada sebanyak 107 karyawan PT Hotel Instar kota Batam.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam.

3.4. Metode Analisis Data

Penulis mengolah data primer menggunakan SPSS versi 25

3.5. Uji Kualitas Data

Uji validitas dipakai guna memberi pembuktian mengenai valid tidak validnya kuesioner

3.6. Uji Heteroskedastitas

Uji ini dipakai guna melakukan pengujian terjadinya perbedaan varian residual pada satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya.

3.7. Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai guna mengetahui kemiripan antar variabel bebas dalam sebuah model regresi.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dipakai guna mengetahui data sudah terdistribusi dengan normal atau belum.

3.9. Uji Pengaruh

Uji ini dipakai guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji

4.1. Profil Responden

4.2. Hasil Uji Validitas

3.10. Uji Hipotesis

Uji T dipakai guna mengetahui apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Uji F dipakai guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

3.11. Lokasi Penelitian

PT Hotel Instar kota Batam, Jl. Komp. Bumi Indah No .33-35, Lubuk Baja Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengkajian ini didapatkan dari hasil output SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.670		
X1.2	0.623		
X1.3	0.329		
X2.1	0.628		
X2.2	0.614		
X2.3	0.667		
X2.4	0.627	0.1900	Valid
X3.1	0,661		
X3.2	0,634		
X3.3	0,859		
Y.1	0,574		
Y.2	0,479		
Y.3	0.353		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Hasil uji validitas seluruh pernyataan variabel dinyatakan valid, dikarenakan mempunyai R hitung yang lebih besar dibanding nilai R tabel sebesar

0.1900. maka dapat disimpulkan bahwa setiap unit pernyataan sudah valid.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,708	
Lingkungan Kerja	0,777	Realibel
Loyalitas Karyawan	0,730	
Kinerja Karyawan	0,654	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,708, lingkungan kerja dengan nilai Cronbach Alpha 0,777, loyalitas karyawan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,730, dan kinerja

karyawan dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,654, maka dapat dinyatakan reliable dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.4. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Pp-Plot dengan pola titik mengikuti garis diagonal, maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

4.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	,948	1,055
Lingkungan Kerja	,944	1,059
Loyalitas Karyawan	,996	1,004

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Berarti dapat di tarik kesimpulan bahwa

tidak terjadinya multikolinearitas dalam model regresi.

4.6. Hasil Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan grafik *Scatter plot* titik tersebar dibawah serta atas angka 0 pada sumbu Y serta pola tertentu yang jelas tidaklah terbentuk, maka

dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya heteroskedastistas.

4.7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-.711	2.419	
Pelatihan	.594	.200	.277
Lingkungan Kerja	.246	.110	.208
Loyalitas Karyawan	-.272	.358	-.069

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Hasil dari regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. nilai konstanta (α) dalam penelitian ini ialah sebesar -0,711. Hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel independen 0, maka variabel dependen yaitu kinerja sama dengan -0,711.
2. nilai koefisien pelatihan (β_1) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,594. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,594.

3. nilai koefisien lingkungan kerja (β_2) dalam penelitian ini ialah sebesar 0,246. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,246.

4. nilai koefisien loyalitas karyawan (β_3) dalam penelitian ini ialah sebesar -0,272. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan loyalitas karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 0,272.

4.8. Hasil Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.391 ^a	.153	.128	2.351

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,128 dengan kata lain persentase pengaruh antara variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan sebesar 12,8% dengan sisi lain sebesar 87,2% dipengaruhi

oleh variabel lainnya yang tidak diambil dalam penelitian ini.

4.9. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.711	2.419		-.294	.769
Pelatihan	.594	.200	.277	2.971	.004
Lingkungan Kerja	.246	.110	.208	2.226	.028
Loyalitas Karyawan	-.272	.358	-.069	-.760	.449

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, nilai uji t pada variabel pelatihan dengan nilai t hitung > t tabel (2.971 > 1,98326) dengan nilai sig (.004 < .005), variabel lingkungan kerja dengan t hitung > t tabel (2.226 > 1,98326) dengan nilai sig (0,028 < 0.05), dan variabel loyalitas karyawan dengan t hitung < t tabel (-760 < 1,98325) dengan nilai sig (0,449 > 0.05).

maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel loyalitas karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4.10. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	102.518	3	34.173	6.184	.001 ^b
Residual	569.202	103	5.526		
Total	671.720	106			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

Berdasarkan tabel diatas, f hitung > f tabel (6,184 > 2,69) dengan nilai sig (.001 < 0,05), maka dapat disimpulkan variabel pelatihan, lingkungan

kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pelatihan punya signifikansi pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam dengan nilai t hitung > t tabel (2.971 > 1,98326) dengan nilai sig (.004 < .005). hasil yang sama juga ditemukan oleh (Julianry et al., 2017:242) bahwa *pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*
2. Lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam dengan nilai t hitung > t tabel (2.226 > 1,98326) dengan nilai sig (0,028 < 0.05).hasil yang sama juga ditemukan oleh (Manikottama et al., 2019:249) bahwa

- lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Loyalitas Karyawan tidak punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung < t tabel (-760 < 1,98325) dengan nilai sig (0,449 > 0.05). hasil yang sama juga ditemukan oleh dengan (Tamba et al., 2018: 40), Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.
4. Pelatihan, lingkungan kerja, serta loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikansi pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam dengan nilai f hitung > f tabel (6,184 > 2,69) dengan nilai sig (.001 < 0,05).

SIMPULAN

1. Pelatihan punya signifikansi pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam

- dengan nilai t hitung > t tabel (2.971 > 1,98326) dengan nilai sig (.004 < .005).
2. Lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh secara parsial pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam dengan nilai t hitung > t tabel (2.226 > 1,98326) dengan nilai sig (0,028 < 0.05).

3. Loyalitas Karyawan tidak punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($-760 < 1,98325$) dengan nilai sig ($0,449 > 0.05$).
4. Pelatihan, lingkungan kerja, serta loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikansi pada variabel kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam dengan nilai f hitung $> f$ tabel ($6,184 > 2,69$) dengan nilai sig ($.001 < 0,05$). VISI EDUKASI. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–252.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, ni wayan eka sri. (2018). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Cahyadi, B. (2019). NGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28–39.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I. *E-Proceeding of Management*, 3(1), 709.
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELISA MINAHASA MANADO. *JURNAL EMBA*, 5(3), 4475–4484.
- Heryati, A. (2016). PENGARUH KOMPENSASIDAN BEBAN KERJATERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASIP.T.PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi joko.m. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KINERJA ORGANISASI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan ManajemenJurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SATU
- Nainggolan, N. P. (2018b). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA. *JURNAL AKUNTANSI BARELANG*, 2(2), 135–154.
- Onsardi. (2018). LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BENGKULU. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13.
- Prabowo, B., & Noratta, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIMUR RAYA LESTARI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162–172.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 116–122.
- Tamba, A. W., Pio, & Sambul. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Wahyuati, A. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Wulandari, alya pisonia, & Gilang, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat. *E-Proceeding of ManagementE-Proceeding of Management*, 6(2), 4430–4437. x
- Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BASKARA*, 2(1), 44–54.

Turnitin Originality Report

Processed on: 18-Jan-2021 10:53 WIB
ID: 1489286644
Word Count: 3317
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
32%	Internet Sources: 29% Publications: 17% Student Papers: 16%

Pengaruh Pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt hotel instar kota batam By Kelvin Kelvin

2% match (Internet from 17-Jan-2021)

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/3014>

1% match (student papers from 03-Jul-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

1% match (publications)

[Januardin Januardin, Siti Wulandari, Indra Simatupang, Indah Asih Meliana, Muammar Alfarisi. "Pengaruh DER, NPM, dan PER terhadap Return Saham pada Perusahaan Sektor Property and Real Estate di Bursa Efek Indonesia", Owner \(Riset dan Jurnal Akuntansi\), 2020](#)

1% match ()

<http://repository.radenintan.ac.id/5412/>

1% match (Internet from 17-Apr-2019)

<https://docobook.com/beban-kerja-organizational-citizenship8230-beban-kerja.html>

1% match (Internet from 15-Jan-2021)

<http://karyaimiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/22882>

1% match (Internet from 06-Nov-2019)

<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/agrisociconomics/article/download/4801/2670>

1% match (Internet from 16-Jan-2020)

<http://conferences.uin-malang.ac.id/index.php/semnasfe/article/download/763/292/>