

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN GREAT BORNEO  
KABUPATEN LAHAT**



**Skripsi**

**Nama : Desma Sabelah**

**NIM : 212021294**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN GREAT BORNEO  
KABUPATEN LAHAT**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Desma Sabelah**

**NIM : 212021294**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desma Sabelah  
Nim : 212021294  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo  
Kabupaten Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



2000  
METERAI  
TEMPEL  
EBAMX318595702

Desma Sabelah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

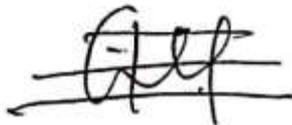
Judul: Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat

Nama : Desma Sabelah  
NIM : 212021294  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN : 0205026201



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si  
NIDN : 0220018901

Mengetahui,  
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si., CHRO  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal.”**

**-Abraham Lincoln-**

### **KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :**

- **Orang tua saya Bapak Abd Rohim dan Ibu Jamnah**
- **Saudara saya Anita, S.Pd, Yeni Sagita, S.Ak, Nila Wahyuni, S.Kep. Ners. Beserta keluarga besar**
- **Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang**

## PRAKATA



Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat berlimpahnya rahmat dan karuniannya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat. Dimana skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtuaku Bapak Abd Rohim dan Ibu Jamnah tercinta serta saudara Saudara saya Anita, S.Pd, Yeni Sagita, S.Ak, Nila Wahyuni, S. Kep. Ners. Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si dan ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan II yang sudah membimbing saya dengan sangat baik.

5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat yang telah membantu saya dalam penelitian skripsi ini serta seluruh responden yang telah bersedia membantu dalam pengisian kuesioner.
7. Kedua orangtua saya tercinta Bapak Abd Rohim dan Ibu Jamnah. Terimakasih untuk cinta, kasih sayang, doa, dan support yang selalu diberikan setiap hari. Terimakasih sudah mendidik dan menghantarkan hingga saya bisa menuju gerbang keberhasilan ini.
8. Saudara saya Anita, S.Pd, Yeni Sagita, S.Ak, Nila Wahyuni, S. Kep. Ners. Yang selalu menjadi semangat saya, memotivasi saya untuk bisa lebih maju. Terimakasih sudah menjadi saudara yang terbaik dalam cerita hidup saya ini.
9. Sahabat-sahabatku yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik mereka semua dicatat oleh Allah SWT. menjadi amal jariyah. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Palembang, Februari 2025

Desma Sabelah

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LUAR .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III. METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi Dan Sampel .....	33
E. Data yang Diperlukan .....	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	77
LAMPIRAN.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra- Riset Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Jabatan .....	53
Tabel IV.5 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV.6 Gambaran Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Kompetensi.....	57
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Pelatihan .....	59
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	61
Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	64
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	30
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Hasil Uji F

Lampiran 7 Hasil Uji t

Lampiran 8 Hasil Koefisien Determinasi

Lampiran 9 R Tabel

Lampiran 10 F Tabel

Lampiran 11 t Tabel

Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian

Lampiran 14 Plagiasi Checker

Lampiran 15 Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 16 Sertifikat Hafalan Ayat-Ayat Pendek

Lampiran 17 Sertifikat Komputer

Lampiran 18 Sertifikat SPSS

Lampiran 19 Sertifikat SKPI

Lampiran 20 Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Desma Sabelah / 212021294P / 2025 / Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 80 responden dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat. Hasil hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat, ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat. Nilai koefisien determinasi menyatakan jika kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat.

**Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Desma Sabelah / 212021294P / 2025 / The Influence of Competence, Training and Work Environment on Employee Performance of PT Golden Great Borneo, Lahat Regency***

*This study aims to determine the competence, training and work environment on employee performance of PT. Golden Great Borneo, Lahat Regency. This type of research is associative. The population used in this study was 100 employees and the sample used was 80 respondents using a cluster sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data, the data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the hypothesis test show that there is a significant influence of competence, training and work environment on employee performance of PT. Golden Great Borneo, Lahat Regency. The partial hypothesis results prove that there is a significant influence of competence on the performance of employees of PT Golden Great Borneo, Lahat Regency, there is a significant influence of training on the performance of employees of PT Golden Great Borneo, Lahat Regency and there is a significant influence of the work environment on the performance of employees of PT Golden Great Borneo, Lahat Regency. The determination coefficient value states that competence, training and work environment can influence the performance of employees of PT Golden Great Borneo, Lahat Regency*

***Keywords: Competence, Training, Work Environment, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Tantangan yang selalu akan dihadapi perusahaan yaitu bagaimana menata SDM dalam perusahaan yang bermutu, kreatif dan daya cipta yang tinggi. Perusahaan harus didukung oleh karyawan yang kompeten dan ahli di bidangnya dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam menunjang kemajuan dan keberhasilan dalam perusahaan. Setiap manusia mempunyai peluang untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan (Rasendriya, 2023:13). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Krisnayanti *et al.*, 2024:13).

Sumber daya manusia ialah kemampuan yang dimiliki manusia dalam menciptakan peranannya sebagai makhluk sosial. Pada prinsipnya, sumber daya ialah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yaitu tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif serta dapat digunakan secara maksimal agar tercapainya tujuan bersama yang diharapkan perusahaan, karyawan dan masyarakat akan menjadi maksimal.

Karyawan merupakan salah satu pendorong dalam perancang untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawannya agar mereka mempunyai keahlian tambahan dalam bekerja. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia segala kegiatan yang ada di perusahaan tidak akan terus berjalan dengan produktif dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan peristiwa paling berguna yang wajib diperhatikan seluruh karyawan pada perusahaan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021:83). Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas akan dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan atau diberikan kepadanya (Wahyuni *et al.*, 2023:143).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi (Afandi, 2021:86). Jika karyawan mempunyai kompeten yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun (Krisnayanti *et al.*, 2024:14). Dengan kompetensi yang lebih karyawan dapat semakin cepat dalam bekerja sehingga dengan cepat untuk mencapai produksi yang di targetkan perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2020:66). Pada dasarnya kompetensi berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Arman, 2020:112).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Eddy dalam Loliyana *et al.*, 2023:66). Untuk menambah kinerja yaitu karyawan diberikan program pelatihan yang sesuai dengan bidang dan kebutuhan perusahaan. Perusahaan memerlukan program pelatihan sebagai perbekalan bagi karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya yang akan bekerja di perusahaan tersebut (Pratiwi & Fauzi, 2023:562). Dengan diberikan pelatihan rutin dan sesuai dengan bidangnya maka karyawan akan lebih menguasai pekerjaan tentunya menambah kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja diartikan sebagai suasana lingkungan tempat karyawan bekerja. Apabila lingkungan kerja kurang mendapat perhatian dalam sebuah perusahaan akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, sehingga kurang bersemangat dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Badriyah *et al.*, 2022:39). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan akan melakukan aktifitas dalam bekerja (Armansyah, 2024:114).

PT. Golden Great Borneo adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan di Jakarta pada tahun 2007 bergerak dalam bisnis pertambangan batubara dan mineral. Pada tahun 2010 PT GGB memulai kegiatan penambangan pertama kali di lokasi tambang yang berada di Desa Prabumenang dengan hak konsesi seluas 1.913 hektar yang kemudian di bagi menjadi 3 blok penambangan yaitu blok zebra, blok kijang dan blok utara. Pada saat ini fokus penambangan masih dilakukan pada blok zebra dan Utara. PT. Golden Great Borneo ini memiliki strategi untuk memperkuat fundamental perusahaan dengan cara memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki, supaya dapat bertahan dan tetap unggul dalam persaingan di dunia pertambangan.

Fenomena yang ada di lapangan bahwa PT. Golden Great Borneo memiliki beberapa kendala SDM nya. Seperti kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan terlihat dari beberapa pengetahuan yang dimiliki karyawan belum bisa untuk membantu orang lain dalam mengambil keputusan tentunya itu menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian program pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum maksimal menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dengan baik serta ada beberapa karyawan yang tidak memperdulikan lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja. Kendala ini di sebabkan dari kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja. Fenomena ini didukung dengan pra-riset yang telah diberikan kepada 30 karyawan PT.

Golden Great Borneo. Faktor penghambat kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo dapat disimpulkan dari hasil jawaban beberapa karyawan yang diperoleh pada observasi sebagai berikut:

**Tabel. 1.1**  
**Hasil Pra-Riset PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
<b>Kinerja Kayawan (Y)</b>			
1.	Karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang diterapkan oleh perusahaan	10	20
2.	Karyawan dapat mencapai hasil sesuai kuantitas yang di tetapkan	13	17
3.	Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	25
<b>Kompetensi (X1)</b>			
1.	Karyawan memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan	14	16
2.	Karyawan sudah memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan	10	20
3.	Kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah maksimal	12	18
<b>Pelatihan (X2)</b>			
1.	Karyawan diberikan pelatihan rutin dan sesuai dengan bidang pekerjaannya	9	21
2.	Karyawan memahami materi pelatihan dengan baik	14	16
3.	Pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan tujuan bidang pekerjaannya	12	18
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
1.	Ruang kerja yang ditempati memiliki letak yang sangat nyaman	11	19
2.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	14	16
3.	Karyawan merasa sesuai dengan suara kebisingan ditempat bekerja	13	17

Sumber: Hasil Pra-Riset PT. Golden Great Borneo, 2024

Dari Tabel 1.1 terdapat terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Golden Great Borneo yang terlihat dimana kualitas kerja beberapa karyawan masih termasuk tidak optimal karena belum adanya strategi yang ditetapkan untuk mencapai kualitas perusahaan. Kemudian tidak maksimalnya keterampilan yang dimiliki beberapa karyawan menyebabkan kuantitas belum bisa mencapai hasil yang diinginkan perusahaan serta membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sehingga terjadi permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo.

Hasil prariset kompetensi PT. Golden Great Borneo yang terlihat dari masih banyaknya pengetahuan yang dimiliki beberapa karyawan belum bisa untuk membantu orang lain dalam mengambil keputusan kemudian kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja belum efektif sehingga menyebabkan karyawan kurang memahami tugas yang diberikan, tentunya itu akan menghambat kinerja karyawan. Hal ini yang menunjukkan jika kompetensi karyawan sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan pada PT. Golden Great Borneo yang terlihat dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum maksimal, pelatihan yang diadakan belum sesuai dengan tujuan bidang pekerjaan karyawan sehingga membuat karyawan kurang antusias dan kurang memahami materi pelatihan dengan baik tentunya itu akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain adalah lingkungan kerja yang terlihat dari lingkungan kerja yang dimana berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi tidak nyaman disebabkan terdapat tata ruang kerja yang kurang optimal, bising dengan suara-suara yang terdapat di sekitar lingkungan kerja serta hubungan di antara karyawan kurang berjalan dengan baik sehingga bisa mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh yang signifikan kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
2. Adakah pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
3. Adakah pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
4. Adakah pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat?

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Great Borneo.

#### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian berikutnya.

#### **3. Manfaat Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan pada PT. Golden Great Borneo dalam kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Bumi Utama.
- Arman, & Syaputra, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 111–117.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hipa Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
- 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.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, A., Semmalia, B., & Mapparenta. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar. *Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(2), 269–280.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Koppas Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 12–27.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyani, S., Suprayitno, & Rahadhini, D. M. (2022). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ANGKASA PURA I (Persero) Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 22(3), 207–216.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection*, 4(4), 842–849.
- Nurislam, F., & Amri, U. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. *Journal Of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 466–477.
- Pratiwi, D., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Rasendriya, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak. *Jurnal Eroy*, 1(1), 12–19.
- Rasyid, E., & Novianto, A. (2021). Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Karya Persada Nusantara. *Journal of Economics & Business*, 10(2), 6.
- Setiyono, A., & Permatasari, R. J. (2024). Karyawan Pada PT Bahtera Energi Samudra Tuah Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 106–116.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrasna, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Syafe'i, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Relawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 10(2), 76–88.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 283–295.

- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wijayanti. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Gagak Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 9(2), 170.