

Pengaruh Pelatihan Kerja, K3, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali

Anisa Putri Anggraini^{1*}, Hari Purwanto², Unna Ria Safitri³

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia
 Email: anisaputrianggraini29@gmail.com¹, hariharipoer@yahoo.co.id², unnaria68@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: anisaputrianggraini29@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of job training, occupational safety and health (OSH), and work environment on employee performance at the Environmental Agency of Boyolali Regency. The research method used was a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 54 respondents. Data were analyzed using SPSS version 26. The results of the hypothesis testing (t-test) indicate that job training does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.808 > 0.05$. Occupational safety and health (OSH) also do not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.612 > 0.05$. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous test (F-test) shows that the three independent variables jointly have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.552, indicating that the independent variables explain 55.2% of the variation in the dependent variable, while the remaining 44.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance; Job Training; OSH; Work Environment; Workplace Health.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 54 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil pengujian hipotesis (t-test) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,808 > 0,05$. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,612 > 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi adalah 0,552, yang menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 55,2% variasi pada variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata Kunci: K3; Kesehatan Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja; Pelatihan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu dalam konteks lembaga pemerintah maupun swasta. Kinerja dan kontribusi yang optimal dari sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan dan target mereka secara efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan ini menyoroti pentingnya upaya yang disengaja dalam pertumbuhannya.

Menurut Dessler dalam Ramadhany (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kontribusi yang

dapat diberikan oleh para pegawai atau karyawan terhadap arah dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam konteks instansi pemerintah, pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung lebih percaya diri, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pegawai. Penerapan K3 bertujuan untuk melindungi pegawai dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat mengganggu produktivitas serta kinerja. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pelestarian lingkungan. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, penerapan K3 yang optimal, serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh Darmayanti & Putu (2021) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja, K3, dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, namun masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Salah satu cara bisnis memastikan pekerjaannya kompeten adalah dengan memberi mereka kesempatan untuk belajar di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan kerja, menurut Noe (2021), adalah untuk memberikan informasi, keterampilan, dan kebiasaan yang dibutuhkan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya, Dessler (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk mengembangkan kemampuan pegawai melalui pembelajaran yang terstruktur agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Sikap dan perilaku profesional di tempat kerja juga merupakan hasil pelatihan yang dimaksudkan, di samping peningkatan kemampuan teknis.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja. Yang dimaksud dengan "keselamatan dan kesehatan kerja" adalah kebijakan dan praktik yang diterapkan untuk membuat tempat kerja lebih aman bagi karyawan (Putri & Nugroho, 2021). Selain itu, menurut Lubis (2023), K3 merupakan sistem yang bertujuan untuk membuat tempat kerja menjadi aman, sehat, dan menyenangkan bagi para pekerja. Kinerja dan produktivitas kerja sama-sama dipengaruhi secara positif oleh peningkatan keamanan karyawan, yang merupakan akibat langsung dari penerapan K3 yang baik.

Lingkungan Kerja

Semua faktor di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada seberapa baik pegawai menjalankan tugas pekerjaannya secara kolektif dikenal sebagai lingkungan kerja. Nugraha & Suparno (2022) menyatakan bahwa kenyamanan dan produktivitas pekerja di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain ruang fisik tempat mereka bekerja, suasana tempat mereka bekerja, koneksi yang menjadi bagiannya, dan lainnya keadaan yang relevan.

Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai sejauh mana rencana strategisnya telah berhasil menghasilkan hasil yang diinginkan. Berdasarkan Wibowo (2020) dalam Novitasari (2023) menegaskan bahwa istilah "kinerja" berasal dari "*performance*", yang berarti produk akhir atau pencapaian kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya, kinerja tidak hanya mencakup produk akhir atau pencapaian dari suatu upaya, tetapi juga sarana yang digunakan untuk melaksanakan upaya tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan melalui analisis data statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DLH Kabupaten Boyolali yang berjumlah 120.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel probabilitas dengan metode pengambilan sampel acak sederhana, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan ukuran sampel sebanyak 54 responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung lingkungan kerja serta aktivitas karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Selanjutnya, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden menggunakan skala *Likert* lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, teknik dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan profil instansi, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta data pendukung lainnya yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini lebih dari dua variabel yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1), Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) serta variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 26, maka hasil pengujian statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	6.446	2.192	–	2.940	0.005	–	–
1 X1	-0.031	0.125	-0.035	-0.244	0.808	0.415	2.412
X2	0.078	0.152	0.077	0.511	0.612	0.376	2.657
X3	0.575	0.091	0.732	6.353	0.000	0.636	1.572

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 6,446 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6,446. Variabel pelatihan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,031, yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,031, dengan asumsi variabel lain tetap.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,078, yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan K3 akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,078, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,575, yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,575, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.446	2.192	–	2.940	0.005
1 X1	-0.031	0.125	-0.035	-0.244	0.808
X2	0.078	0.152	0.077	0.511	0.612
X3	0.575	0.091	0.732	6.353	0.000

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,808 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,612 > 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	369.078	3	123.026	22.8	0.000 ^b
	<i>Residual</i>	269.755	50	5.395	—	—
	<i>Total</i>	638.833	53	—	—	—
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2</i>						

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Tabel yang menampilkan data uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.760 ^a	0.578	0.552	2.32274

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Temuan nilai Penyesuaian R^2 adalah 0,552 bila dihitung menggunakan rumus determinasi. Menurut tabel, ini menghasilkan 55,2%. Setelah disesuaikan dengan faktor-faktor lain, kami menemukan bahwa R^2 menyumbang 55,2% dari total dalam analisis ini. Kombinasi pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Deskripsi responden berdasarkan karakteristik yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan serta lama bekerja.

Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Responden-Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	28	51,9%
Perempuan	26	48,1%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Tabel 5 tersebut diperlihatkan bahwasannya dari 54 responden yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali terdiri dari 51,9% atau 28 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 48,1% atau 26 pegawai berjenis kelamin perempuan.

Usia

Tabel 6. Karakteristik Responden-Usia.

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 30 tahun	11	20,4%
31 – 40 tahun	21	38,9%
41 – 50 tahun	14	25,9%
> 51 tahun	8	14,8%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Mengacu data sebelumnya, diperlihatkan bahwasannya dari 54 responden yakni pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali yang usianya 20 -30 tahun sejumlah 20,4% atau 11 orang, kemudian usia 31 – 40 tahun sejumlah 38,9% atau 21 orang, sedangkan pegawai yang berusia 41 -50 tahun sebanyak 25,9% atau 14 orang dan yang terakhir pegawai yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 14,8% atau 8 orang.

Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Karakteristik Responden – Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	18	33,3%
Diploma	9	16,7%
S1	23	42,6%
S2	3	5,6%
S3	1	1,9%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Mengacu data tersebut diperlihatkan 54 responden yakni pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang atau 33,3%, kemudian Diploma sebanyak 9 orang atau 16,7%, sedangkan Pendidikan S1 merupakan yang paling banyak yaitu 23 orang atau 42,6%, sedangkan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 5,6 %, dan yang terakhir Pendidikan S3 sebanyak 1 orang atau paling sedikit yaitu 1,9%.

Lama Bekerja

Tabel 8. Karakteristik Responden – Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<5 tahun	30	55,6%
6-10 tahun	18	11,1%
>11 tahun	6	33,3%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2026.

Mengacu data di atas diperlihatkan 54 responden yakni pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali yang bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sejumlah 30 orang atau 55,6%, kemudian yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau 33,3%, dan yang terakhir pekerja yang sudah lebih dari 11 tahun sebanyak 6 orang atau 11,1%.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -0,245 dengan nilai signifikansi $0,808 > 0,05$, sehingga pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, diduga karena belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 0,511 dengan nilai signifikansi $0,612 > 0,05$, sehingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 lebih berfungsi sebagai upaya perlindungan pegawai daripada sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,550 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat serta kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 22,592 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 55,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,808 ($> 0,05$). Demikian pula, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,612 ($> 0,05$). Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Secara simultan, pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,552 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 55,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 44,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali perlu mengevaluasi dan menyesuaikan program pelatihan kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai serta tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu terus ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai, pengawasan yang berkelanjutan, serta sosialisasi budaya kerja yang aman kepada seluruh pegawai. Di samping itu, instansi juga perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif karena terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Peneliti berikutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif, memiliki daya generalisasi yang lebih baik, serta memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing.
- Al Hakim, R., Purwanto, H., Sain, Z. H., Rahayu, L. P., & Safitri, U. R. (2026). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 54–63. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v14i1.1470>
- Andi Prasetyo, & Nur Aini. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 120–129. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Ayu Darmayanti, & Diah Asrida Putu. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 55–66. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.17>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dwi Lestari, & Bambang Sutrisno. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 87–98.
- Fajar Nugroho, & Sri Wahyuni. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 150–161. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i4.35527>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Irawati, E. R., Hegy, A. K., Safitri, U. R., Rahayu, L. P., & Yulianto, M. A. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Timbul Mandiri Jaya Cabang Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(2). <https://doi.org/10.36596/ekobis.v13i2.1578>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kasworowati, T. A., Safitri, U. R., & Suryana, A. K. H. (2023). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sragen). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 278–287. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1068>
- Lubis, A. R. (2023). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, A., Safitri, U. R., Purwanto, H., & Rahayu, L. (2024). Pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada MTs Negeri 7 Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 236–244. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i2.1460>
- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rahmat Hidayat, & Lina Marlina. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 25–38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

- Rudi Hartono, & Siti Aminah. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 101–112.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.