JURNAL

PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TEERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

INFLUENCE OF TRAINING, DISCIPLINE, AND WORKING ENVIRONMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE PD. BPR BANK DISTRICT KEDIRI

Oleh:

Faiqotus Sholichah

12.1.02.02.0334

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Faiqotus Sholichah
NPM	: 12.1.02.02.0334
Telepun/HP	: 082232401063
Alamat Surel (Email)	: Ichadewe992@gmail.com
Judul Artikel	: PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN, DAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,08 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M NIDN : 0727127801	Amat Pintu Batu, S.E, M.M NIDN : 0725075601	Faiqotus Sholichah NPM : 12.1.02.02.0334

PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Faiqotus Sholichah
12.1.02.02.0334
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Ichadewe992@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Faiqotus Sholichah: Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa pelatihan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja belum maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, sehingga dibutuhkan pengkajian lebih lanjut pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ini, menunjukkan bahwa selama ini kinerja karyawan masih kurang.

Permasalahan penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri? (2) Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadapkinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri? (3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadapkinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri? (4) Apakah pengaruh pelatihan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri?

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS *for windows* versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Pelatihan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.(2) Pelatihan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

KATA KUNCI : Pelatihan, Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan**.**

I. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008:03).

Peningkatan ini tidak lain adalah mengenai pengelolaan SDM, Manajemen sumber daya manusia merupakan "pengakuan" akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan karyawan guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas (Handoko, 2001:05).

Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhaan, Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efesiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasaan customer (Logahan, 2009:03). Perusahaan daerah (PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri) yang berlokasi berdekatan dengan monumen simpal lima gumul (SLG) dalam wawancara awal penelitian menemukan adanya masalah kinerja, khususnya yang berhubungan dengan kualitas. Beberapa bukti sementara yang dapat disajikan disini adalah kualitas pekerjaan para administrasi dikantor yang hasil pekerjaan mereka belum bisa dimanfaatkan oleh orang yang membutuhkan pekerjaan tersebut dikantor, menginput data adalah salah satu contohnya. Untuk sementara peneliti meyakini bahwa masalah kinerja seperti disebutkan berhubungan dengan pelatihan. Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan tidak akan

berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri (karyawan). Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Menurut Edy Sutrisno (2009:68), "pelatihan" pada dasarnya merupakan" sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan". Tetapi dengan kurangnya pelatihan bagi para karyawan membuat mereka sulit untuk bersaing dalam mencapai prestasi kerja.

Pelatihan saja tidak cukup, Dalam hal ini kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008:3). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Supriyitno, 2007:24).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada tingkat keberhasilan dari tiap individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. (Wahyudin, 2006:1).

Pelatihan dan Kedisiplinan tidak cukup bagi perusahaan tetapi jugaberpengaruh kepada Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004:307). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta denganbaik dan

bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, penting dilakukan penelitian **"Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri."**

II. METODE

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi menurut Campbell,et.al. dalam Suhendi (2012:186). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi menurut Kane & Kane, Bernardin & Russel, Cassio dalam buku Suhendi (2012 :186).

Indikator Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator menurut Cherrington dalam Suhendi (2012:188), yaitu:

a. Kualitas, yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan yang diharapkan.
b. Kuantitas, yaitu terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
c. Waktu, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pelatihan

meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik.

a. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-

peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

b. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan akan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimipinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan.

c. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi menurut Cikmat dalam Nawawi (2003:292).

Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya menurut Lussier dalam nawawi (2003:2Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah :

a. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapain prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tingii adalah lebih besar untuk pegawai yng lebih tua dibanding yang lebih muda.

b. Suhu udara

Suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang diterima setiap individu.

c. Suara bising

Bukti dari telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan menganggu konsentrasi pegawai.

d. Penggunaan warna

Pengunaan warna ini tidak dapat dipisahkan karena berpengaruh terhadap perasaan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan merujuk pada besar kecilnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

f. Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi dalam keadaan aman saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

g. Hubungan karyawan

Para karyawan cenderung memebentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja).

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono, (2008:75) adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan.

a. Variabel dependen (varibel terikat)
   Dalam peneliti ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).
b. Variabel independen (variabel bebas)
   Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1), Kedisplinan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3).

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini adalah korelasi. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka.

Tempat dan waktu penelitian

PD BPR Daerah Kabupaten Kediri menempati kantor baru dikawasan Simpang Lima Gumul (SLG). Sedangkan kantor lama di Jl. Panglima Sudirman 141 Kediri statusnya menjadi kantor cabang.

Dengan berdirinya kantor pusat yang baru di wilayah SLG diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan dan menambah kepercayaan masyarakat dan sekaligus ikut berpartisipasi dalam upaya percepatan pembangunan di kawasan Simpang Lima Gumul (SLG) Kabupaten Kediri.

Untuk lebih memudahkan pelayanan kepada nasabah yang ada di pelosok wilayah sampai dengan sekarang PD BPR Daerah mempunyai 1 Kantor Cabang dan 19 kantor pelayanan yang tersebar di 16 kecamatan didalam wilayah kabupaten Kediri dan Kota.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan menurut Sugiyono (2008:80). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 150 orang. Karakteristik dari populasi ini dikategorikan homogen baik dari segi budaya maupun dari segi latar belakang ekonomi keluarga yang juga rata-rata kelas menengah ke bawah.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono (2008:81). Besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditentukan atas pertimbangan waktu, tenaga dan biaya

yang ditanggung oleh peneliti menurut Arikunto (2001:120). Karena alasan itulah besar kecilnya sampel penelitian itu berbeda-beda. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Karena populasi berjumlah 150 orang, maka peneliti mengambil sampel 25 % dari keseluruhan populasi, yaitu 37 orang, dibulatkan 40. Pembulatan 40 orang dilakukan karena peneliti meyakini dapat bertemu dengan jumlah karyawan sebesar 40 tersebut saat mengedarkan kuesioner.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati menurut Sugiyono (2008:102). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, karena mengukur fenomena sosial, dalam hal ini persepsi atau pendapat para karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri terhadap Pelatihan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tentang hal ini bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati menurut Sugiyono (2008:102). Lebih lanjut dikatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Validitas

1. Uji Validitas

   Validitas merupakan alat ukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya menurut Singarimbun dan Effendi (1995:137).

2. Uji Reliabilitas

   Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama menurut Arikunto (2010:156).

Teknik Pengumpulan Data

peneliti menggunakan kuesioner

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau angket yang didasarkan pada persentase. Rumus

yang digunakan sesuai pendapat Kuncoro (2003:148).

Analisis Kuantitatif

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji normalitas.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2005:110). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinear

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) menurut Ghozali (2005:91). Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak ada korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya) menurut Ghozali (2005:95). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain menurut Ghozali (2005:105). Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.Dari keseluruhan uji asumsi klasik, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 16.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi menurut Djarwanto dan Subagyo (2000:309). Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
X_1 = motivasi
X_2 = lingkunan kerja
E = *Erorr disturbance*

4. Uji Koefisien Determinasi

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya, jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen menurut Priyatno (2008:83).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen menurut Priyatno (2008:81). Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan aplikasi software SPSS versi 16 dan untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.288	1.592		.809	.424		
	PELATIHAN	.120	.054	.183	2.220	.033	.405	2.472
	KEDISIPLINAN	-.096	.030	-.327	-3.228	.003	.268	3.732
	LINGKUNGAN KERJA	.427	.053	1.035	8.121	.000	.169	5.928

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dengan demikian persamaan gari regresinya adalah :

$Y = 1{,}288 + 0{,}120\ X_1 - 0{,}096\ X_2 + 0{,}427\ X_3$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai koefisien beta X_1 adalah 0,120 hal ini mengartikan bahwa semakin baik pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebesar 0,120 %.

b. Nilai koefisien beta X_2 adalah -0,096, hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan akan

menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,096%.

c. Nilai koefisien beta X_3 adalah 0,427, hal ini mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,427%.

Uji Koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949[a]	.901	.893	.88218	1.578

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer yang diolah, 2016.

Dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0,901. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 90% sedangkan sisanya 10% diterangkan oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.288	1.592		.809	.424
	PELATIHAN	.120	.054	.183	2.220	.033
	KEDISIPLINAN	-.096	.030	-.327	-3.228	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.427	.053	1.035	8.121	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa :

a. Variabel pelatihan (X_1)

Di peroleh probabilitas signifikan 0,033 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Variabel kedisiplinan (X_2)

Di peroleh probabilitas signifikan 0,003 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Variabel lingkungan kerja (X_3)

Di peroleh probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 ini berarti hipotesis yang pertama menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.883	3	85.294	109.598	.000[b]
	Residual	28.017	37	.778		
	Total	283.900	40			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KEDISIPLINAN

Uji f dalam penelitian diatas menunjukan nilai f hitung sebesar 109,598 dengan probabilitas sig. 0,000 < 0,05,atas dasar perbandingan tersebut maka ho di tolak atau berarti variabel pelatihan, kedisiplinan dan lingkungan kerja yang diberikan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pelatihan (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan menurut Edy Sutrisno (2009:68). Hasil dari penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang disampaikan menurut Kaswan (2001:56)..
2. Kedisiplinan (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah tindakan atau perilaku manajemen yang menuntut pemenuhan kebutuhan akan standar organisasi menurut William b.Wherter dan Keith Davis (1996,515). Hasil dari penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang disampaikan menurut Terry dalam Tohandi (2002:91).
3. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengariuh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut Sedarmayanti (2001:01). Hasil dari penelitian ini mendukung pada penelitian terdahulu yang disampaikan menurut Cikmat dalam Nawawi (2003:293).

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan, kedisiplinan, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan diatas maka, implikasi yang dapat di ambil adalah sebagai berikut :

1. Implikasi teoritis

Pelatihan (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan menurut Kaswan (2011:02).

Kedisiplinan (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima menurut Theo Haiman (1982, p 326).

Lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi menurut Cikmat dalam Nawawi (2003:292).

Pelatihan, kedisiplinan, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Variabel Pelatihan, kedisiplinan, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan

dengan hasil pembagian kuesioner yang telah disebarkan di tempat penelitian.

C. SARAN

Dari kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Karena pelatihan berpengaruh signifikan maka pihak pimpinan harus mempertahankan pelatihan yang sudah berjalan bahkan ditingkatkan lagi.
2. Karena kedisiplinan berpengaruh signifikan maka pihak pimpinan harus mempertahankan kompensasi yang sudah berjalan bahkan ditingkatkan lagi.
3. Karena lingkungan kerja berpengaruh signifikan maka pihak harus mempertahankan kompensasi yang sudah berjalan lancar bahkan ditingkatkan lagi agar lebih baik.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

_____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Refika Aditama.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu, 2000, *Statistik Induktif*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.

Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.

Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Kencana Perdana Media Group.

Fahmi, Irham (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.

Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua.*Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andis Offset.

Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* STIE YKPN, Yogyakarta.

_____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumbeerdaya*

Manusia,Edisi Kedua BPFE, Yogyakarta.

Mathis L, Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Penerbit Salemba Empat.

Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:CV Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Susilaningsih, Nur. 2008 "*Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja".* EXCELLENT Vol.02.September.

Sedarmayanti . 2001. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.

Suhendi H. dan Sahya Anggara, 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wahyudin, Susanto M (2006). *Pengaruh Stes Konflik dan Hukum Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Bea dan Cukai Tipe A3*, Samarinda Kalimantan Timur.