

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh:

Afan Chairul Umam

NPM. 14.0101.0057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Afan Chairul Umam

NPM. 14.0101.0057

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Pemerintah Kabupaten Magelang)
Dipersiapkan dan disusun oleh:

Afan Chairul Umam
NPM 14.0101.0057

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 7 Februari 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Pembimbing I

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M.

Pembimbing II

Tim Penguji



Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Ketua


Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P.

Sekretaris


Muhammadianto, S.E., M.Si.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 10 FEB 2019.....


Dra. Martha Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afan Chairul Umam

NPM : 14.0101.0057

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah
Kabupaten Magelang)

adalah benar-benar asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya)

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.



RIWAYAT HIDUP

Nama : Afan Chairul Umam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 26 Maret 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Rt. 01 Rw.08 Dusun Pandansari
kelurahan Sumberrejo, Kec.
Mertoyudan, kab Magelang.
Alamat Email : chairulafan26@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah Pujotomo
SMP : SMP N 1 Mertoyudan
SMA : SMA N 1 Mertoyudan

Pengalaman Organisasi:

- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai Anggota Divisi Agama dan Sosial (2015-2016)
 - Pengurus UKM Musik, sebagai anggota (2015-2016)
- perhargaan** : -

Magelang, 13 Febuari 2019
Peneliti



Afan Chairul Umam
NPM. 14.0101.0057

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah” (Lessing)

“Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri.” (Benyamin Franklin)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.” (Evelyn Underhill)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkata dan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
3. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Bayu Sindhu Raharja, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Drs. Hamron Zubadi, M.Si., selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
7. Bapak Mulato Santosa, SE., M.sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan membantu dalam hal akademik kelas.
8. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

9. Segenap keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati demi terselesaikannya skripsi dan kuliah ini.
10. Bapak Sarjono dan Ibu Sri Wahmi tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
11. Adik-adikku tersayang, Astiva Ludvia yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat serta motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap keluarga besar kelas 14 manajemen yang telah memberikan semangat, do'a, dukungan dan kegembiraan dalam penyusunan skripsi.
13. Seluruh karyawan Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Magelang yang telah membantuku dalam berbagai pernyataan pada penelitian ini.
14. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini yang peneliti tidak dapat menyebut satu per satu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara, teman-teman sekalian. Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Magelang, 13 Febuari 2019



Afan Chairul Umam
NIM. 14.0101.0057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENEGASAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Teori Atribusi	9
2. Kinerja Karyawan.....	9
3. Pelatihan	14
4. Disiplin Kerja	20
5. Lingkungan Kerja.....	25
B. Telaah Penelitian Terdahulu.....	32
C. Perumusan Hipotesis	35
1. Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan.....	35
2. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	36
3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	37

4. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
5. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan	39
D. Model Penelitian.....	41
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Metoda Penelitian	42
1. Populasi dan Sampel.....	42
2. Data Penelitian.....	42
3. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	44
B. Uji Kualitas Data	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas	47
C. Alat Analisis Data.....	47
1. Analisis Linier Berganda	47
2. UjiF.....	48
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	49
4. Uji T.....	49
5. Uji variabel dominan	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data	51
B. Statistik Deskriptif Responden	52
1. Responden Berdasarkan Usia	52
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden	53
D. Statistik Deskriptif Data	56
1. Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan	56
2. Persepsi Responden terhadap Pelatihan	56
3. Persepsi Responden terhadap Disiplin Kerja.....	57
4. Persepsi Responden terhadap Lingkungan Kerja	57
E. Uji Model Pengukuran.....	58

1. Uji Pendahuluan	58
2. Uji Validitas	58
3. Uji Reliabilitas	59
F. Hasil Analisis Data	59
1. Analisis Regresi Berganda.....	59
G. Hasil Pengujian Hipotesis	60
1. Uji F.....	60
2. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	61
3. Uji t.....	62
H. Pembahasan	63
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	63
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan...	65
4. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	67
5. Analisis Variabel Dominan	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Magelang Periode Januari – Desember 2018	4
Tabel 4.1	Rincian Penyebaran Kuisisioner	51
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif	54
Tabel 4.6	Persepsi Responden	56
Tabel 4.7	Persepsi Responden	56
Tabel 4.8	Persepsi Responden	57
Tabel 4.9	Persepsi Responden	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.11	Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	41
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	74
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	77
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif.....	81
Lampiran 4. Deskriptif Data	82
Lampiran 5. Uji Validitas	84
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	89
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Lampiran 8. Uji Pendahuluan	93

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
Pemerintah Kabupaten Magelang)**

**Oleh :
Afan Chairul Umam**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 responden dengan metode sensus. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor badan kepegawaian daerah pemerintah Kabupaten Magelang merupakan salah satu lembaga yang sangat mengapresiasi kinerja pegawainya. Pada kantor badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Magelang, karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan apresiasi dalam bentuk insentif dan kenaikan jabatan. Ini yang membedakan Kantor BKD Magelang dengan yang lain. Menurut Burhanuddin (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Anwar prabu mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan

bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan itu diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan membangun sikap karyawan. Pelatihan ini berdampak terhadap karyawan menjadi berpikir kreatif, kerja cepat dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Dengan diberikannya pelatihan, maka hal itu akan membuat karyawan lebih mudah memperoleh pengetahuan lebih lanjut sebagai dasar untuk bekerja, sehingga dapat dikembangkan sebagai acuan menjalankan pekerjaan guna mencapai hasil kinerja yang maksimal. Namun sebaliknya, jika pelatihan tidak dilaksanakan, karyawan akan kesulitan dalam memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan kerja yang dilakukan. Didukung hasil penelitian oleh (Aruan, 2013) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang dilandasi kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan tentunya akan berdampak positif terhadap organisasi. Bagi organisasi disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan selalu berusaha menyelesaikan

tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Namun sebaliknya, ketika kesadaran akan disiplin kerja yang dimiliki karyawan itu rendah maka karyawan tersebut akan cenderung menunda-nunda pekerjaan dan melakukan pelanggaran yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya peraturan yang ditetapkan organisasi mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Hasil penelitian oleh (Sidanti, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, kebersihan, kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai. Sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi penyebab karyawan mudah stres, cepat merasa bosan dan sulit berkonsentrasi. Sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut, karena lingkungan kerja menjadi tempat bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Oleh sebab itu perlu adanya tata kelola seperti penetapan wewenang, pembagian pekerjaan yang efisien, lingkungan tempat kerja seperti tata ruang yang tepat, cahaya ruangan yang tepat, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat

meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal. Hasil penelitian oleh (Taufiq, 2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Absensi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Magelang
Periode Januari – Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat 1 s/d 3 kali
Januari	48 Pegawai	10 Pegawai
Februari	48 Pegawai	3 Pegawai
Maret	48 Pegawai	6 Pegawai
April	48 Pegawai	5 Pegawai
Mei	48 Pegawai	5 Pegawai
Juni	48 Pegawai	8 Pegawai
Juli	48 Pegawai	4 Pegawai
Agustus	48 Pegawai	2 Pegawai
September	48 Pegawai	8 Pegawai
Oktober	48 Pegawai	3 Pegawai
November	48 Pegawai	3 Pegawai
Desember	48 Pegawai	6 Pegawai
Rata-rata		5 Pegawai

Disiplin Kerja yang kurang diperhatikan oleh beberapa pegawai seperti ketepatan waktu datang ke kantor dapat dilihat dari banyaknya jumlah pegawai yang masih terlambat berangkat bekerja. Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang menghadapi beberapa persoalan dalam sumber daya manusianya diantaranya yang pertama adalah kendala dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Kendala ini terjadi dikarenakan adanya kesulitan dalam memberikan bekal dan pemahaman kepada karyawan dalam bekerja. Sebab karyawan harus menerima hal baru sesuai ketentuan dari perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan menimbulkan kesulitan bagi

sebagian karyawan. Selain itu terdapat kendala pada lingkungan kerja yang kurang mendukung. Seperti beberapa pegawai mengeluhkan fasilitas yang kurang baik di lingkungan kantor diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, jumlah mesin fotocopy yang sangat terbatas dan lambatnya pemberian alat tulis kantor (ATK) kepada pegawai. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja. Terlihat bahwa meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang-barang lain yang diletakkan diatas dan sekeliling meja kerja pegawai yang sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa rumusan masalah yang ingin diungkapkan :

1. Apakah ada pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang?
2. Apakah ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang?
3. Apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang?

4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang?
5. Faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang.
5. Mengetahui faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak BKD Pemerintah Kabupaten Magelang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di BKD Pemerintah Kabupaten Magelang. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, diantara bab yang satu dengan bab yang lain adalah satu komponen yang saling berkaitan dan berkorelasi. Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini berisikan teori-teori mendasar mengenai analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

Bab V: Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan skripsi, dimana akan dipaparkan kesimpulan dari hasil penelitian sekaligus saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins: 2001). Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti pelatihan, disiplin, lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

Teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud tersebut. Weiner (1974) dalam Marjan (2014) menjelaskan sebuah proses tiga tahap mendasari suatu atribusi, yaitu

- 1) Orang harus melihat atau mengamati perilaku
- 2) Maka orang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan
- 3) Maka orang harus menentukan apakah mereka percaya yang orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku atau tidak.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

disepakati bersama Sandy (2015). Widodo (2015) mengartikan Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Edison (2016) Menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hasibuan (2015:160) berpendapat kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kurniawan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi. Hunger (2016) Mengemukakan pengertian kinerja karyawan adalah hasil akhir dari aktivitas. Dimana seleksi ukuran-ukuran untuk penaksiran kinerja tergantung kepada unit organisasi yang dinilai dan tujuan-tujuan yang dicapai. Menurut Rivai (2014:14) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja merupakan suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sesaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kualitas sangatlah memiliki kaitan yang erat dengan kinerja. Apabila karyawan didalam melakukan aktifitasnya memiliki kualitas yang baik termasuk mutu kerja dan hasil yang dicapai maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut dapat menjadi produktif dan mencapai kinerja yang baik, bahkan dapat menghasilkan prestasi kerja.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Selain itu, Kuantitas dapat dikatakan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Karyawan dengan kuantitas yang tinggi, dimana artinya karyawan tersebut memiliki tingkat pencapaian dari hasil kerja berdasarkan pekerjaannya. Apabila kuantitas karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan baik. Karena kuantitas sendiri merupakan besaran nilai atau jumlah dari hasil kerja karyawan. Sehingga erat kaitannya dengan kinerja.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Pelaksanaan tugas merupakan kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mewujudkan suatu tujuan atau target, maka haruslah ada pelaksanaan yang merupakan proses kegiatan yang berkesinambungan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing, setiap tugas yang di berikan dari perusahaan harus dikerjakan dengan sebaik mungkin, karena hal ini berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan itu sendiri.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah

dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Dengan adanya tanggung jawab yang ada pada karyawan akan berdampak kinerja menjadi lebih baik.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang sudah diuraikan diatas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kerja keras seseorang yang dapat menghasilkan perusahaan atau organisasi hingga mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

3. Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82) mengartikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sutrisno (2016:67) berpendapat Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau

pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Sedarmayanti (2017) menyatakan Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Priansa (2014) mengemukakan Pelatihan adalah Proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru, akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau tranformasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Yani (2016) berpendapat pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar. Menurut Mondy (2016:210) menyatakan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat

melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan yaitu :

a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

b. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya suparyadi (2015) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan atau kemampuan individu maupun kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.

- 2) Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- 3) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh suparyadi (2015), Maka Hal-hal yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan.

Karyawan merupakan salah satu aset terbesar bagi perusahaan. Karena dengan mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan berpikir yang baik, akan menguntungkan bagi pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Namun tentunya dalam suatu perusahaan tidak semua karyawan memiliki kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Maka perlu bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan agar bisa meningkatkan kemampuan

yang baik. Tentu kemampuan berpikir yang baik sangat diperlukan bagi karyawan, karena dengan kemampuan ini mereka bisa mengembangkan diantaranya seperti kreativitas dan inovasi bagi perusahaan. Dengan adanya kemampuan berpikir yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal dan baik.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal). Keterampilan dan skill yang dimiliki seorang karyawan merupakan bekal yang menjadi daya tarik perusahaan. Sebagai pekerja, sudah semestinya memperbaiki atau meningkatkan keterampilan untuk mendukung kapasitas diri dalam menghadapi berbagai persoalan kerja. Karyawan harus terampil dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Hardskill atau keterampilan disini artinya merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kemampuan yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Keterampilan yang dimiliki seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil kinerja yang dihasilkan.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah proses belajar mengenai kebenaran untuk mengetahui apa yang harus diketahui untuk dilakukan. Karyawan harus memiliki wawasan yang luas mengenai perusahaan tempatnya bekerja, terutama seputar pekerjaan yang harus dilakukan. Wawasan ini dibutuhkan sebagai dasar dan nantinya akan dapat diterapkan sebagai acuan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Wawasan ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku dan media massa, terutama dapat diperoleh dari internet. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan dengan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

d. Mengutamakan praktek daripada teori

Karyawan harus memprioritaskan praktek kerja dan hanya menggunakan teori-teori sebagai acuan dasar saja. Teori yang kita miliki dan kita peroleh baik dari segi formal maupun non formal, dalam penerapan dunia kerja, hanya sebatas sebagai pedoman saja, selebihnya, bagaimana tindakan-tindakan yang dilakukan dalam bekerja. Artinya, praktek kerja harus lebih baik dengan didasari pada teori yang ada. Perusahaan akan melihat baik atau

tidaknya kinerja karyawan berdasarkan pada praktek kerja karyawan itu sendiri.

4. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Setyaningdyah (2013:145) mengartikan disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang dilandasi kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2015) berpendapat kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian disiplin kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Jadi karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja memang dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja terdiri dari beberapa macam. Menurut Newstrom (2016) dapat dikemukakan beberapa macam disiplin kerja antara lain:

- a. Disiplin preventif dalam tindakan yang dilakukan untuk mendorong personil mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
- b. Disiplin korektif (Corrective discipline) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.
- c. Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.
- d. Disiplin kelompok merupakan kegiatan organisasi yang bukanlah bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2015) ada beberapa faktor-faktor yang mendukung disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Dalam ketepatan waktu di dalam dunia kerja, tentunya tak lepas dari manajemen waktu, manajemen waktu merupakan suatu proses pencapaian sebuah sasaran atau tujuan tertentu yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu secara efektif dan efisien. Atau dengan kata lain penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pemanfaatan waktu yang tersedia. Dimana waktu menjadi salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Tingkat kinerja seseorang dapat diukur dari ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan didalam menjalankan aktifitas kerjanya di tempat kerja.

b. Sanksi hukuman

Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara

kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman menjadi suatu hal yang ditakuti oleh karyawan dan seharusnya karyawan akan menghindari sanksi kerja dengan begitu pekerjaannya akan baik dan lancar sehingga kinerja juga akan stabil atau bahkan akan meningkat.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan. Sikap tanggung jawab

yang yang ada pada karyawan akan berdampak pada kinerja menjadi lebih baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. Tingkat kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dan diukur dari seberapa taat dan patuhnya seorang karyawan terhadap aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan tentunya sangat baik dan harus ditaati oleh para karyawannya, agar terjadi keberlangsungan kerja yang efisien dan efektif.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam berkerja Nuraini (2013:97). Lingkungan Kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas Sunyoto (2015). Schultz (2010) menjelaskan Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang mana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya berkerja terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pegawai di mana hal itu berhubungan dengan

proses terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang di sebabkan hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi yang dapat memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton dan juga kelelahan kerja.

Lingkungan Kerja memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Munandar (2015:288) menyatakan Lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Bambang (2016:122) mengartikan lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat. Tata ruang tempat kerja yang meliputi penerangan ruangan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan pencahayaan yang baik dan membuat suasana kerja menjadi nyaman.

Hal ini sangat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan karena tempat yang terang pada umumnya akan memberikan suasana hati yang baik dan menciptakan semangat tersendiri dalam diri karyawan. Apabila pencahayaan ruangan kerja karyawan bagus, terang, dan stabil maka hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kondisi pikiran dan emosional karyawan dan meningkatkan semangat untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

b. Suhu udara.

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan

merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja. Temperatur ruangan yang baik dikelola demi kenyamanan karyawan dalam bekerja, suhu udara salah satunya dapat diatur dengan menggunakan AC. Apabila dalam ruang kerja terdapat suhu udara yang membuat karyawan nyaman, maka keberlangsungan kerja akan berjalan dengan lancar. Suhu udara sangat mempengaruhi suasana hati dan pikiran seseorang, apabila suhu udara dalam ruang kerja tersebut stabil (tidak panas dan tidak terlalu dingin), maka karyawan akan sangat nyaman dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih optimal.

c. Penggunaan warna.

Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna tidak hanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam dimana pekerjaan itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Warna ruangan mempengaruhi kondisi suasana di tempat kerja yang dapat menimbulkan pengaruh perasaan karyawan. Pada dasarnya warna-warna yang menghiasi ruang kerja akan mempengaruhi suasana hati seseorang dan mampu membangkitkan gairah kerja yang lebih baik.

d. Ruang gerak yang diperlukan.

Suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

Luas dan sempitnya ruangan akan sangat mempengaruhi kenyamanan kerja, dimana ruangan kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan merasa leluasa, apabila ruangan tidak terlalu

sempit dan tidak terlalu luas, maka ini merupakan ruang kerja yang ideal yang dapat membuat karyawan nyaman dan mendorong kinerja menjadi lebih baik.

e. Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja adalah usaha-usaha yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja (baik jasmaniah maupun rohaniyah), beserta hasil karya dan alat-alat kerjanya ditempat kerja. Situasi dalam lingkungan kerja yang aman tentunya akan membuat suasana tenang dan terkendali, tentunya karyawan akan merasakan suasana yang kondusif dalam bekerja. Salah satunya keamanan dalam sebuah perusahaan yang paling berperan dan memiliki peran yang besar biasanya adalah satpam, namun sebenarnya keamanan kerja juga merupakan sesuatu hal yang harus dijaga secara bersama-sama oleh seluruh karyawan perusahaan. Jika kondisi lingkungan kerja aman dan nyaman maka karyawan akan merasa tenang dan tidak terganggu pada saat jam operasional kerja, sehingga aktifitas kerja karyawan akan berlangsung secara efisien guna mencapai kinerja yang optimal.

f. Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hubungan antara

karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja. Apabila terjalin hubungan antar karyawan yang harmonis, maka hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik. Jika terdapat konflik antar satu individu dengan individu lain di dalam perusahaan, hendaknya hal ini harus segera diselesaikan, mungkin seorang karyawan yang lain dapat menjadi penengah atau mungkin dapat diselesaikan melalui HRD perusahaan, karena hal ini juga akan berpengaruh terhadap kondisi dan suasana serta kenyamanan kerja seluruh karyawan dalam perusahaan. Jadi akan lebih baik jika hubungan yang sehat dan harmonis tetap terpelihara di dalam perusahaan. Keharmonisan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan menghasilkan suasana kerja yang baik, sehingga tidak ada permusuhan yang dapat merusak ketidaknyamanan dalam bekerja antara karyawan. Untuk mencapai proses kerja yang efisien dan hal ini akan mendorong peningkatan kinerja didalam diri masing-masing karyawan.

Jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu :

Sedarmayanti (2013:19) mengatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu : a) lingkungan kerja fisik, dan b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian (Aruan, 2013) dengan judul Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT. Sucifindo

(Persero) Surabaya menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 132 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.

Penelitian (Falah, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). menggunakan alat analisis SEM berbasis (PLS) dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS.

Penelitian (Burhanuddin, 2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 138 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Taufiq, 2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 98 karyawan. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Penelitian (Yantje, 2015) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian (Tanujaya, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT

Coronet Crown menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. Selanjutnya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown.

Penelitian (Irvan, 2015) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 38 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Selanjutnya Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini Mondy (2008:210). pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan kerja para karyawan, pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Aruan (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Tanujaya (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Moehammad (2013) juga melakukan penelitian yang sama dengan hasil pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika materi yang diberikan dalam pelatihan sangat tepat, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan memberikan pedoman kerja yang efektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan hal yang penting dan wajib dijalankan oleh seluruh karyawan. Rivai (2004: 444) Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus tertanam di dalam diri setiap karyawan, dengan cara mematuhi dan menjalankan aturan yang telah dibuat. Semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka dengan pasti kinerjanya akan semakin bagus.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Taufiq, (2012) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Salit (2013) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Yantje (2015) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri agar karyawan dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab dalam bekerja. Maka semakin tinggi disiplin seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal Mardiana (2005: 15). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja karyawan akan meningkat.

Taufiq, (2012) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Nopiyana (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pelatihan, disiplin kerja dan Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan tinggi dan rendahnya suatu kinerja karyawan.

Adanya pelatihan kerja yang baik dan efisien, disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tertata akan meningkatkan kinerja karyawan dan hal itu akan sangat menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam konteks ini diperlukan sebuah usaha untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dan maksimal dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang tertata, meningkatkan disiplin kerja dan memberikan pelatihan kerja pada karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Burhanuddin, 2017) diperoleh hasil bahwa pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus dicanangkan suatu program untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tertata, menanamkan disiplin kerja yang optimal pada karyawan dan memberikan pelatihan kerja yang efisien dan efektif pada karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut serdamayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat

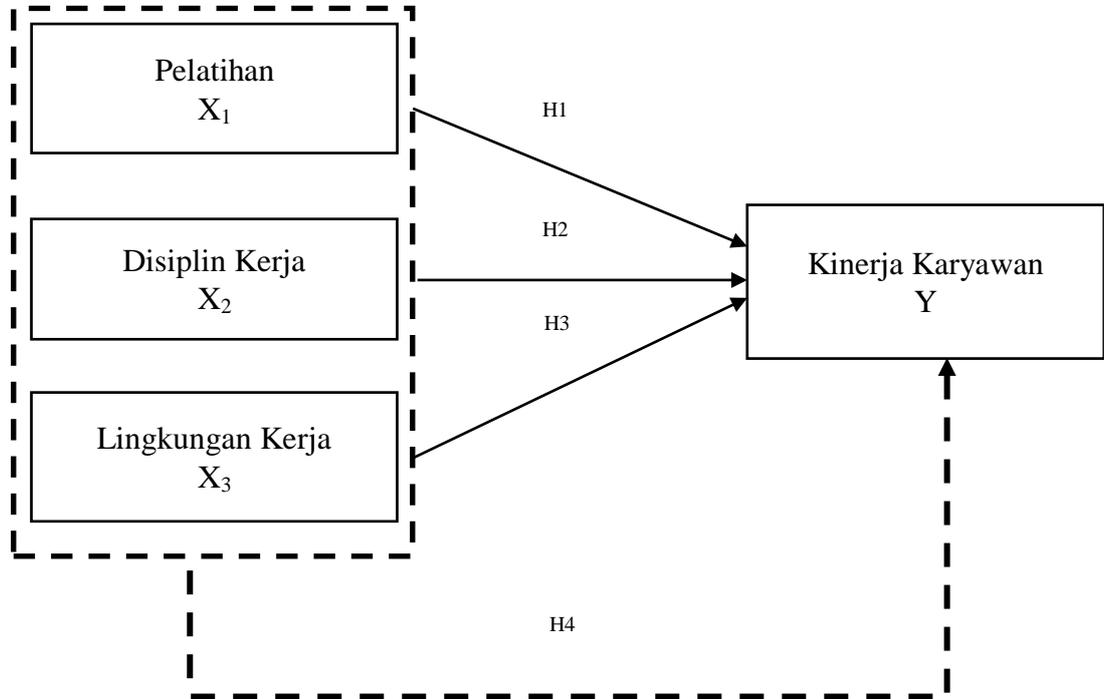
ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja seperti penerangan ditempat kerja yang baik, sirkulasi udara ditempat kerja baik, ruang gerak yang diperlukan pegawai, hubungan antar karyawan yang harmonis dan keamanan di tempat kerja yang aman akan meningkatkan semangat untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Kamif (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja. Hal ini di dorong dengan unsur-unsur yang ada didalamnya seperti kedekatan dan keharmonisan hubungan karyawan dengan atasan atau sesama karyawan, kejelasan dalam pemberian tugas serta kelancaran komunikasi sesama rekan kerja didalam instansi agar terciptanya rasa kekeluargaan sehingga akan menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅ : Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:



: Pengaruh parsial



: Pengaruh simultan

BAB III METODA PENELITIAN

A. Metoda Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:115) Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang yang berjumlah 48 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel apabila semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah karyawan tetap di BKD Magelang yang berjumlah 48 orang.

2. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau simbol.

Berdasarkan data angka atau simbol yang diperoleh maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan untuk kemudian ditarik kesimpulan. Data kuantitatif diperoleh dari data primer, yang mana dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan tetap BKD Magelang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, yang dalam pelaksanaannya dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk kemudian diperoleh datanya dan diolah menjadi sebuah hasil penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

c. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima nilai. Djaali (2008) menjelaskan, skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Adapun penggunaan skala 1 – 5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- (2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- (3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- (4) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- (5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

3. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan di dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Kinerja

Variabel Kinerja adalah persepsi responden tentang cara kerja yang dicapai berdasarkan dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab, yang mana tidak melanggar hukum dan ketentuan yang berlaku. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel kinerja menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaannya
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- 3) Keefektifan pelaksanaan tugas
- 4) Rasa tanggung jawab
- 5) Pencapaian program kerja

b. Pelatihan

Variabel Pelatihan adalah persepsi responden tentang pelatihan yang pernah diikuti karyawan dan berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja di perusahaan. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral

(N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel pelatihan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

- 1) Kemampuan berpikir dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Ketangkasan dan kecekatan dalam bekerja
- 3) keterampilan dalam bekerja
- 4) Adanya penambahan pengetahuan seputar bidang pekerjaan
- 5) Praktek kerja lebih diutamakan daripada teori

c. Displin Kerja

Variabel Disiplin kerja adalah persepsi karyawan yang menunjukkan sikap ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi berdasarkan kesadaran dari diri sendiri. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel Disiplin kerja menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Hadir kerja tepat waktu
2. Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan
3. Pekerjaan dilakukan dengan tanggung jawab yang tinggi
4. Bekerja dengan taat terhadap peraturan kantor
5. Tingkat absensi yang baik

d. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja adalah persepsi responden mengenai segala hal yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja yang dapat

mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Variabel Lingkungan kerja menggunakan 5 (lima) indikator yaitu:

- 1) Adanya penerangan tempat kerja yang baik
- 2) Suhu udara yang membuat nyaman tempat kerja
- 3) Desain warna ruangan yang nyaman
- 4) Terciptanya lingkungan kerjas yang aman
- 5) Adanya hubungan antar karyawan yang terjalin sehat

B. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data

yang diperoleh oleh peneliti. Alat ukur yang valid berarti memiliki validitas yang tinggi dan untuk menguji validitas.

Dalam menguji validitas, pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

C. Alat Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yang terdiri dari Pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kerangka kerja persamaan analisis regresi ini sebagaimana rumus berikut (Sugiyono, 2014) :

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

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X1 (Pelatihan)

b_2 = Koefisien regresi untuk X2 (Disiplin Kerja)

b_3 = Koefisien regresi untuk X3 (Lingkungan Kerja)

X1 = Variabel Independen (Pelatihan)

X2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

X3 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

e = *error* (nilai residu)

Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Ghazali, (2012:98) menyebutkan bahwa uji simultan (Uji-F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak.

Terdapat dua cara yang biasa digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan Uji-F, yakni melalui perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , atau dengan melihat nilai probabilitas seperti dijelaskan berdasar perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu jika statistik hitung (angka F output) > statistik tabel (tabel F), maka H_0 ditolak. Jika statistik hitung (angka F output) < statistik tabel (tabel F), maka H_0 diterima dan berdasar nilai probabilitas yaitu jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima dan jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai presentase antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013).

4. Uji T

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak. Dasar

Pengambilan Keputusan untuk Uji t Parsial dalam Analisis Regresi ada dua cara yaitu Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS yaitu jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai presentase antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2013).

5. Uji Variabel Dominan

Uji ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang dinyatakan mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel independen yang mempunyai standard koefisien beta (β) terbesar dan secara parsial signifikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan mendatangi lokasi penelitian untuk dilakukan pengambilan sampel, yaitu pada kantor badan kepegawaian daerah (BKD) pemerintah Kabupaten Magelang. Proses penyebaran dilakukan selama 1 minggu yang berlangsung dari tanggal 14 Januari 2019 – 19 Januari 2019. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang artinya jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus dicanangkan suatu program untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tertata, menanamkan disiplin kerja yang optimal pada karyawan dan memberikan pelatihan kerja yang efisien dan efektif pada karyawan.

Dalam penelitian ini variabel Kinerja karyawan pada Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja. Variabel lain yang tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja. Disiplin kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor badan

kepegawaian daerah (BKD) pemerintah kabupaten magelang. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan disiplin kerja yang tetap, maka kinerja karyawan akan tetap. Dapat dijelaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan (BKD) pemerintah kabupaten magelang mengalami kestabilan dan tidak mengalami peningkatan, kondisi ini dirasa nyaman bagi semua pihak yang terkait.

Dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor badan kepegawaian daerah (BKD) pemerintah kabupaten magelang. Hal ini didasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan pada Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kabupaten Magelang
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dari analisis penelitian diketahui masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan industri yang ada di Kabupaten Magelang sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.

2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bambang Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Erni, Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*. edisi 1. Jakarta : Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hunger, David Wheelen, Thomas. 2001. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, Joseph J. 2016. *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. New Jersey : Pearson Education Limited.
- Munandar. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi, Indonesia*. Jakarta : Alfabeta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Bandung: Universitas Widayatama Bandung.
- Schultz. 2010. *Psychology and work today*. (10 edition). New York: Pearson.

- Sedarmayanti. 2011a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima) Bandung : PT Refika Aditam.
- Sedarmayanti. 2013b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2017c. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setyaningdyah, 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 5. No. 4. PP. 140-153.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, Ruhana. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 30. No. 1. Hal. 178-185.