

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO
INDONESIA (PUSLITKOKA) KABUPATEN JEMBER**

Shiska Oktavia Dian Rani, Dr. Nurul Qomariah., SE, MM, Pawestri Winahyu,
S.Psi.MM, Diany Faila Sophia H. SP, M.Sc Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Jember
E-mail : Shiskaoktavia15@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi oleh kepentingan pembelajaran di fakultas ekonomi program studi manajemen dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Kabupaten Jember. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu wawancara dan kuesioner terhadap 72 responden dengan teknik brobability sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokidastisitas), dan uji hipotesis (uji t, dan koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (0,150), lingkungan kerja (0,450), dan disiplin kerja (0,317), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil pelatihan kerja (0,045), lingkungan kerja (0,000) dan disiplin kerja (0,000), semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The research in the wake of the economi faculty of learning in the interests of management courses with the title Effect of work training, work environment, and work discipline on employee performance, on the company Center for Indonesian Coffe and Cocoa Research (puslitkoka) jember district. The purpose of this study is to determinasi the effect of work training, work environment, and work discipline on employee performance. In this research collected of data with interview and questionnaire toward 72 respondents with brobability sampling

technique, this is doing to know the perceptions from respondents about each variabel. Data instrument test (Validity test, and Reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicollinearity test, Heteroskedasticity test), and Hypothesis test (t test and determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that work training (0,150), work environment (0,450), and work discipline (0,317) have the positive effect for the on employee performance. From t test resulting work training (0,045), work environment (0,000), and work discipline (0,000), that mean all of three variables have significance influential toward on employee performance.

Keywords : Work Training, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan dunia bisnis dalam bidang perusahaan kopi dan kakao, Indonesia merupakan negara penghasil kakao terbesar ketiga di dunia, namun kakao yang dihasilkan sebanyak 70% diekspor dalam bentuk biji kakao (raw product). Hal ini disebabkan minimnya industri hilir kakao yang dapat mengolah kakao menjadi cokelat, pada umumnya industri pengolah cokelat didominasi oleh industri asing. Namun dalam beberapa tahun terakhir, tingkat konsumsi cokelat di Indonesia yang terus meningkat, memberikan efek positif pada industri pengolah cokelat. Industri cokelat tumbuh pesat ditandai dengan maraknya brand cokelat baru di pasaran. Menurut Asosiasi Industri Kakao Indonesia / AIKI (2015), konsumsi cokelat nasional meningkat rata-rata 20% per tahun. Seiring dengan berkembangnya jaman semakin banyak industri-industri yang bermunculan, diantaranya yaitu industri kakao yang bisa di olah menjadi cokelat bubuk. Kakao merupakan salah satu komoditas ekspor yang dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan devisa negara. Indonesia merupakan salah satu negara pemasok utama kakao dunia dengan persentase 13,6% (BPS, 2011).

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan

kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan akan kebutuhan dari para karyawannya, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja para karyawan yang bekerja dengan baik dan teratur. Simamora (2008) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur dalam pemenuhannya yang dapat ditingkatkan dengan hadirnya karyawan yang melakukan pelatihan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja Mondy (2008) adalah : adanya dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, analisis kebutuhan pelatihan, komitmen para spesialis dan generalis yang turut menunjang proses pelatihan dan pengembangan. Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan kerja adalah upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Setiawan (2008) adalah : temperatur, kelembaban, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan keamanan. Menurut Alex (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi adanya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2007) adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati bila bertemu dilingkungan

pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (PUSLITKOKA) didirikan pada tanggal 1 Januari 1911 dengan nama pada waktu itu Besoekisch Proefstasion. Setelah mengalami beberapa kali perubahan nama, sejak tahun 1993 namanya menjadi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, dan pada tahun 1981 melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 789/Kpts/Org/9/1981 ditetapkan sebagai lembaga penelitian perkebunan yang mempunyai mandate untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jember merupakan lembaga penelitian atau instansi yang mempunyai tingkat keaktifan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan atau aturan kedisiplinan yang ada di Puslitkoka. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan bahwa tingkat keaktifan absensi para karyawan Puslitkoka adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Tingkat keaktifan karyawan sesuai absen

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat datang		Pulang cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	250	58	23,2	50	20
Februari	250	38	15,2	27	10,8
Maret	250	37	14,8	30	12
April	250	48	19,2	46	18,5
Mei	250	26	10,4	36	14,4
Juni	250	40	16	31	12,4
Juli	250	85	34	42	16,8
Agustus	250	43	17,2	39	15,6
September	250	25	10	33	13,2
Oktober	250	28	11,2	29	11,6
November	250	33	13,2	35	14
Desember	250	87	34,8	57	22,8

Berdasarkan tabel 1.2 bahwasanya masih ada beberapa karyawan Puslitkoka yang terlambat datang di kantor. Oleh sebab itu, motivasi karyawan di Puslitkoka sudah cukup baik karena tingkat persentase keterlambatan yang cukup tinggi

terjadi pada bulan januari, juli, dan desember. Dari data tabel 1.2 terdapat kurang disiplin dalam hal masuk jam kerja. Karena disebabkan kurangnya sanksi yang diberikan kepada para karyawan yang datang terlambat. Dengan demikian, jika sebuah perusahaan memiliki standart minimal kualitas karyawan maka kinerja sumber daya manusia di perusahaan itu secara otomatis akan mengikuti standart yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Puslitkoka ditetapkan sebagai Pusat Unggulan Iptek Kakao. Dapat dikatakan baik karena Puslitkoka memiliki prestasi dan pengakuan yang diberikan oleh Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia. Oleh sebab itu, kinerja sebuah perusahaan akan baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik didasari oleh sebuah motivasi kerja yang cukup tinggi sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Pelatihan Kerja

Sutau pelatihan yang dilaksanaka, pada hakekatnya berorientasi atau memberikan penekanan pada tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan, selain itu pelatihan juga menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Menurut Notoatmodjo (2009) “Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Alex (2009) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2009) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

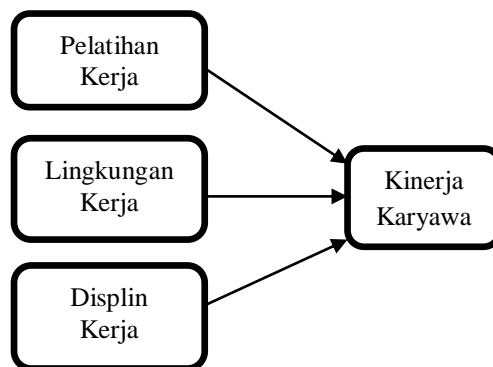
Menurut Siagian (2008), Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2008) menyatakan, “kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, maka semakin cepat perusahaan tersebut mencapai tujuan”.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

- H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puslitkoka Jember
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puslitkoka Jember.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puslitkoka Jember.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Puslitkoka Jember yang berjumlah 250 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2008), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan

informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi dan bisa menarik kesimpulan hal yang berkaitan dengan pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus *Slovin*.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti (Husein, 2011).

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

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

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ table $(n-2)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indicator	Nilai sig	Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja				
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,005	0,05	Valid
Lingkungan kerja				
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
Disiplin kerja				
1	X3.1	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,000	0,05	Valid
4	X4.4	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,804	0,700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,821	0,700	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,813	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,700	Reliabel

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,70 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	1,392
2	Pelatihan Kerja (X ₁)	0,150
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,450
4	Disiplin Kerja (X ₃)	0,317

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,392 + 0,150 X_1 + 0,450 X_2 + 0,317 X_3$$

- a. Nilai koefisien variabel pelatihan kerja sebesar 1,392 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,392 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelatihan kerja semakin baik maka kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia Jember akan semakin meningkat.
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,45 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,45 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia Jember akan semakin meningkat.

- c. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,317 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,371 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia Jember akan semakin meningkat.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikasi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,045	0,05	2,042	1.6676	Signifikan
2	Lingkungan Kerja	0,000	0,05	6,262	1.6676	Signifikan
3	Disiplin Kerja	0,000	0,05	3,867	1.6676	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan

kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.15: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,870
2	<i>R Square</i>	0,758
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,747

Dari tabel 4.15, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,747. Hal ini berarti 74,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 0,253% atau 25,3% diterangkan oleh diluar variabel penelitian-penelitian ini salah satunya yaitu, contoh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, semangat Kerja dan kompensasi.

4.5 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Varibel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan variabel pelatihan kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,045 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,042) > t tabel (1,6676), hal ini berarti hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja yang meliputi jenis pelatihan, materi, dan metode berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009) yang

menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Sahanggamu dan Mandey (2014), Wulandari dan Alamanda (2012), dan Munparidi (2012) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Varibel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan variabel lingkungan kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (6,262) > t tabel (1,6676) hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi fasilitas kantor, kondisi kerja, hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antara karyawan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Munparidi (2012) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Varibel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,867) > t table (1,6676) hal ini berarti hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin

kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Sari (2014), Wulandari dan Alamanda (2012), Sahanggamu dan Mandey (2014) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember.
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Puslitkoka Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang diberikan kepada Puslitkoka di sarankan hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan beberapa hal, diantaranya:

- a. Memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian setiap bidang pekerjaan, agar kemampuan dan skill karyawan dapat terus meningkat menjadi jauh lebih baik.
- b. Memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, agar para karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja.
- c. Disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap masalah-masalah disiplin kerja. Diperlukan batasan-batasan yang nyata disertai tindak tegas kepada karyawan yang melakukan tindakan *indisipliner*. Tindakan tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan bumi aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Munparidi, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, 2009, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sahanggamu M. Patricia dan Silvy L. Mandey, 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. *Jurnal EMBA*. Vol : 02 No : 04. Hal 514-523.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sari Komala Yanti, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Di Dumai*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VI. No: 02 (2014).
- Wulandari Astri dan Dini Turipanam Alamanda, 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom*. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas* Vol. 01 No: 01 (2012).

