
Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan

Edwin Adha Mulia*)
Abd. Kodir Djaelani)**
Budi Wahono*)**

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine whether the effect of training, work discipline and employee work environment partially and simultaneously has an effect on employee performance. This research was conducted at PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan with a population and sample of 97 employees. The type of research used is quantitative research. The data analysis method in this study used statistical analysis with the SPSS program. The results showed that training, work discipline, and work environment simultaneously had an effect on employee performance, while partially training, work discipline, and work environment had a significant effect on employee performance at PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan. Contributions in this study can be an evaluation for interested parties in the company PT KCP Pasuruan should pay attention to the factors in this study for the creation of better employee performance.

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

Latar Belakang

Tujuan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri agar mempunyai kemampuan profesional dan kompetensi yang bermutu, relevan dengan pekerjaan yang sedang di gelutinya. Salah satu upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan pendidikan dan pelatihan. Flippo (2011) dalam buku Model Pendidikan dan Pelatihan menjelaskan bahwa pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Jenis-jenis Pelatihan menurut Yoder (2008) dengan memandang dari 5 sudut yaitu; (1) Siapa yang dilatih; (2) Bagaimana ia dilatih; (3) Dimana ia dilatih; (4) Bilamana ia dilatih; (5) Apa yang di belajarkan kepadanya. Sedangkan dari sudut siapa yang dilatih dibedakan; pelatihan induksi; pelatihan kerja; pelatihan supervisor; pelatihan manajemen; pengembangan eksklusif. Dalam UU No 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok ada 2 macam pelatihan dilihat dari sudut kapan pelatihan itu diberikan; latihan prajabatan (*pre service training*) dan latihan dalam jabatan (*in service training*), dalam Instruksi Presiden No 15 tahun 1974 dikenal 2 macam pelatihan dilihat dari sudut tujuan, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan.

Pelatihan keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan ssesuatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan penatalaksanaan. Sedangkan pelatihan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah.

Masalah penghargaan atau kompensasi adalah masalah yang memerlukan penanganan secara serius dan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang sehingga berdampak terhadap kinerja atau prestasi kerja. System kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi personel dalam organisasi, sistem kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas pegawai, sebaliknya sistem kompensasi yang tidak adil, diskriminatif dan tidak mampu mensejahterakan pegawai akan memicu rendahnya motivasi, semangat kerja, dan moralitas pegawai. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Mahmudi; 2000; Hal 174).

Disiplin kerja juga menjadi perhatian bagi perusahaan, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga rendah. Kondisi yang terjadi di perusahaan sekarang ini adalah rendahnya disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang datang terlambat pada saat bekerja. Mereka datang kerja sekenanya sendiri tanpa menghiraukan tata tertib yang ada di perusahaan. Akibat yang disebabkan oleh perusahaan adalah semakin banyak pegawai yang datang setelah jam setengah delapan, apalagi berdasarkan penelitian sebelumnya, banyak pegawai yang datang setelah jam setengah delapan. Kondisi yang demikian jika dibiarkan terus menerus maka perusahaan akan menderita kerugian yang cukup besar. Disamping perilaku tersebut banyak sekali perilaku-perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai yaitu banyaknya pegawai yang ngobrol ngobrol pada saat bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat dicapai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja juga dapat menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang baik seperti tempat kerja yang kotor, bisingnya ruangan kerja dan ventilasi yang kurang baik juga dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa penyebab kenapa pegawai ogah-ogahan dalam bekerja. Disini terlihat jelas bahwa lingkungan kerja memang harus diperhatikan jika kinerja pegawai kepingin meningkat.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Jika lingkungan kerja bagus dan sesuai dengan norma-norma kemanusiaan misalnya bersih, aman, dan bebas dari polusi maka akan membuat karyawan betah dalam bekerja. Tetapi akan terjadi sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan norma-norma yang telah dijelaskan diatas maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Oleh karena itu walaupun kelihatannya sangat sederhana tetapi kalau hal ini diabaikan oleh perusahaan maka dampaknya akan terasa bagi karyawan. Seperti yang terjadi di perusahaan dalam pengamatan pendahuluan didapatkan gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada sangat jauh dari harapan. Banyak dijumpai kondisi yang tidak layak diperoleh oleh karyawan. Misalnya yang terjadi di perusahaan lingkungan kerja kurang bersih banyak sampah-sampah berserakan ditempat kerja, ventilasi udara yang sangat tidak baik bagi pernafasaan, pengecatan ruangan kerja yang seadanya tanpa menghiraukan pewarnaan yang baik begitu juga tidak adanya hiburan pada saat bekerja membuat karyawan bekerja kurang bergairah. Kondisi seperti inilah yang melatar belakangi peneliti untuk mengambil penelitian ditempat tersebut.

Kinerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan ketrampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training (Gomez, 2001; 226), penilaian kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja.

Hasil dari pengukuran kinerja akan memberitahu kita apa yang telah terjadi, bukan mengapa hal itu terjadi atau apa yang harus dilakukan. Suatu organisasi harus menggunakan pengukuran kinerja secara efektif agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan operasional apa yang dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk meneliti dengan judul Pengaruh Pelatihan , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KCN Pasuruan.

Penelitian Terdahulu

Glorianto (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran” studi kasus pada kantor Pelayanan Pajak Pekalongan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap orientasi pembelajaran terbukti secara signifikan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Lubis (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Rosmadia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Wanita Kelas IIA di Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak maupun parsial pelaksanaan pelatihan dan pengembangan serta prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan

Tinjauan Teori Pelatihan

Flippo (2012) mengemukakan bahwa: “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employe for doing a particular job*” (Pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu). Institusi Presiden No, 15 tahun 204, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.”

Disiplin

Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan atau organisasi, dengan kata lain, pendisiplinan pegawai sebagai bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator Kedisiplinan diantaranya : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (Pengawasan Melekat), Sansksi Hukum, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

Lingkungan Kerja

Zainun (2000:59) mengatakan bahwa kinerja pegawai di tentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun di tentukan oleh faktor-faktor lingkungan organisasi. Hendiana dalam Ishaq (2004:46) mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan pegawai diantaranya yaitu “Kondisi lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan membeikan rasa puas dan mendorong semangat kerja para pegawai”.

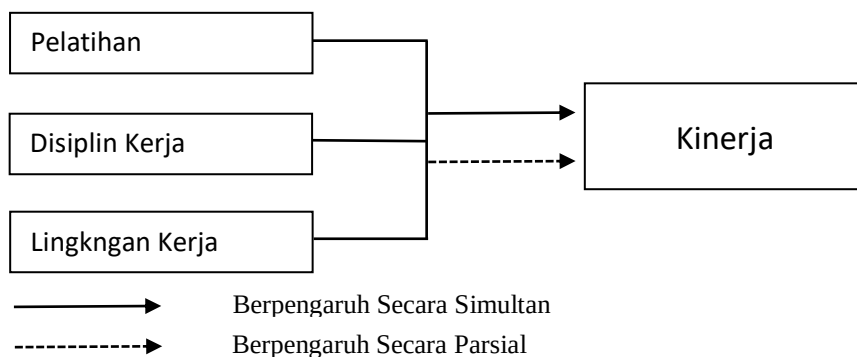
Lingkungan kerja yang kurang baik akan mambawa dampak kurang nifatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam menjalankan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman para pegawai akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan-gangguan yang berarti, misalnya gannguan polusi asap, polusi udara dan gannguan-gangguan lainnya, oleh sebab itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam satu kurun waktu yang di tentukan.

Kualiatas sumber daya manusia merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat di tawar lagi, terutama apabila meletakkan suatu keunggulan persaingan dalam bentuk merebut pasar kerja yang dituju, apalagi dalam era globalisasi dewasa ini dengan kemajuan teknologi dan arus informasi yang daras dan terbuka bagi semua Negara. Hal ini menuntut adanya berbagai tindakan dan kebijaksanaan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang sedang berlangsung yang pada gilirannya adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi perubahan lingkungan tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁. Bahwa pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
- H₂. Bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H₃. Bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- H₄. Bahwa lingkungan kerja berengaruh secara arisial erhada kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data melakukan perhitungan untuk menjawab masalah dan melakukan perhitungan untuk menganalisis hipotesis yang telah dilakukan yang telah diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan Kusioner dengan sistem skor berupa angka yang akan di analisis di SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai di PT KCP Pasuruan dengan diperoleh 97 sampel yang termasuk dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

- 1) Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal
- 2) Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan
- 3) Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standart yang ditelad di tetapkan oleh pimpinan
- 4) Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif sehingga tidak banyak intruksi dari pimpinan.
- 5) Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan.

b. Pelatihan

Pelatihan adalah proses nk menadikan pegawai lebih mengeri enang pekerjaannya. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Adapun Indikator-indikator Kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Saksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Adapun indikatornya adalah :

- 1) Ruang kerja mempunyai udara yang sejuk sehingga membuat nyaman saat bekerja
- 2) Lantai pegawai bersih sehingga membuat pegawai merasa nyaman saat melakukan tugas yang di kerjakan

- 3) Peralatan kerja lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas nya
- 4) Antara karyawan saling berbagi cerita untuk menimbulkan kerjasama
- 5) Di adakan nya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Penelitian telah terpenuhi dan lolos dalam Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,836	0,462		2,661	0,000
Pelatihan	0,290	0,065	0,266	4,437	0,000
Disiplin Kerja	0,484	0,093	0,390	5,230	0,000
Lingkungan Kerja	0,349	0,087	0,345	4,014	0,000
R	0,967				
R Square	0,934				
Adjusted R ²	0,932				
F _{hitung}	440,888				
Sig.	0,000				

Sumber: data Primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil regresi diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,836 + 0,290 X_1 + 0,484 X_2 + 0,349 X_3$$

Berikut interpretasi hasil analisis adalah:

1. Konstanta (a) = 0,836 hal ini berarti jika variabel bebas Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,836.

2. Koefisien (b_1) = 0,290 hal ini berarti jika pelatihan (X_1) ditingkatkan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,290 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien (b_2) = 0,484 hal ini berarti jika disiplin kerja (X_2) meningkat dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,484 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien (b_3) = 0,349, hal ini berarti jika lingkungan kerja (X_3) ditingkatkan dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,349 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Koefisien Determinasi (R^2).
Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,932 hal ini berarti bahwa sebesar 93,2 % perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan sisanya sebesar 6,8 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model atau penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Dari table 1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 125,64 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < 5\%$ ($0,000 < 0,005$). Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t

Pada Tabel 1 Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki angka diatas 0,05 atau 5% hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sebelumnya, didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT KCN Pasuruan. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Franko (2005) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Dengan pelatihan keseluruhan kegiatan digunakan untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kinerja, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat ketrampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Siagian (2008) yang menyatakan bahwa dengan pelatihan yang terstruktur dan terjadwal mulai dari sasaran pelatihan, seleksi peserta, materi pelatihan, instruktur, efektifitas pelatihan dan metode dan tehnik pelatihan yang baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah Lubis (2006).

Dibagian sebelumnya telah diulas bahwa sebagian besar responden penelitian berpendapat bahwa instruktur pelatihan tepat akan membuat efektifitas pelatihan.

Berdasarkan hal ini, maka dapat dijelaskan jika lembaga menginginkan hasil pelatihan bermanfaat dan tepat sasaran maka hendaknya didalam pelatihan harus dicarikan instruktur yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja , meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan efisiensi.

Dengan demikian perlu digali pengetahuan mengenai kondisi disiplin kerja pegawai pada PT KCN Pasuruan. Jika memang faktanya disiplin kerja masih rendah, maka perlu dilakukan upaya –upaya manjerial yang strategis dan praktis untuk memperbaikinya. Didapatkan juga gambaran mengenai dimensi instrumentalitas dalam variabel disiplin kerja pegawai PT KCN Pasuruan merasa jarang menunjukkan kinerja agar mendapatkan pujian. Hal ini dapat dilihat jika pegawai mempunyai ketrampilan, kecakapan dan kemampuan yang baik maka kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan sehingga hal ini menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2004), Ulfa (2009) .

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada bagian sebelumnya, diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja , meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan efisiensi.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan.
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan..
4. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan.

Keterbatasan

1. Penelitian dilakukan pada saat terjadinya pandemi Covid 19, sehingga kuisioner tidak maksimal dalam penyebarannya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sebenarnya variabel yang mempengaruhi kinerja sangat banyak.

Saran

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. PT KCN Pasuruan hendaknya lebih memperhatikan masalah pelatihan karena dengan pelatihan yang baik dan terencana kinerja pegawai menjadi meningkat.
2. PT KCN Pasuruan dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan disiplin kerja dan lingkungan kerja misalnya dengan menambah fasilitas ibadah.

Daftar Pustaka

- Ariyanti, Dina. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di Kecamatan Sumberlawang)”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. Manajemen. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Suarakarta”. Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155 – 168.
- Ghozali, imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Edisi II, cetakan kelima Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jatmiko. Manajemen Strategik. 2004. UMM Press.
- Juliningrum, Emmy. Dkk. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai” ISSN 1693-5241. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11.Nomor 4.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado”. ISSN 2303 – 1174. Jurnal Emba. Volume 1. Nomor 3. Hal 853-859.
- Kusuma, Adi, dkk. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Botling Central Java”. Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Volume I, 83 – 91.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Murti, Harry. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA).Volume 1. Nomor 1.
- Permansari, Ragil. 2013. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. ISSN 2252 – 6552.

-
- Pramono, Agus. 2010. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang”. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Ratna D, Ema. dkk. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, Hal 1 – 7.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke -15. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sultan, Faiz, dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *eJournal-s1. UNDIP*. Hal. 1 – 12.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal Vol. 1, No. 1*, 41-38.
- Tiffani, Mutiara. 2014. “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Surakarta”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Yahyo, dkk. 2013. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal 1 – 12.

Edwin Adha Mulia*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma