

## Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri

Yeni Purwandari, Eka Askafi, Ahsin Daroini

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email: yenipurwandari59@gmail.com

### Abstract

*Every government and private institution with the development of the digitalization era, strives to be more able to empower its resources optimally. Each field is required to be able to adjust well and perform reliably. The success of an organization in achieving organizational goals is determined by the performance of employees. The formulation of the problem in this study is how effect of training on the performance of Kediri City Health Office employees, how discipline affects the performance of Kediri City Health Office employees, how the work environment affects the performance of Kediri City Health Office employees and how the influence of training, discipline, and work environment of Kediri City Health Office employees. The purpose of this study is to analyze the effect of each training variable (X1), discipline (X2), work environment (X3) on employee performance (Y) and how the variables training (X1), discipline (X2), work environment (X3) on employee performance (Y).*

*The sampling method uses purposive random sampling, with a total population of 121 employees, so that the sample used is 100 employees. For data collection includes observation, questionnaire distribution and literature study. The analysis methods used are validity tests, reliability tests, multiple linear analysis and hypothesis tests.*

*Based on the results of regression calculation  $Y = 7.670 + 0.082 X1 + 0.565 X2 + 0.572 X3 + e$  it can be known between the variables of training (X1) of 0.029 against employee performance (Y), discipline (X2) of 0.00 to employee performance (Y), work environment (X3) of 0.00. to employee performance (Y). Test results The t-test (correlational significance) of the training variable yielded a significance value of 0.643. This sig value < 0.05 then it can be said that H0 is rejected and Ha is accepted, The discipline variable produces a significance value of 0.000 This sig value < 0.05 then it can be said that H0 is rejected and Ha is accepted and the work environment variable produces a significance value of 0.000. This sig value < 0.05, it can be said that H0 is rejected and Ha is accepted, which means that there is an influence between training, discipline, work environment on employee performance. The output data shows an R-Square value of 0.792, This means that the variables of training, discipline, work environment affect employee performance 79.2%, the remaining 20.8% are influenced by other variables.*

*Keyword : Training, Discipline, Work Environment, Employee Performance*

### Latar Belakang Teoritis

Era industri 4.0 mendorong setiap lembaga perusahaan swasta dan pemerintah memulai melakukan berbagai rancangan strategis guna mempersiapkan transformasi ke era digitalisasi yang mana ditandai dengan berbagai perubahan di sektor internal maupun eksternal. Penyesuaian berbagai kompetensi pada semua bidang dilakukan untuk memperlancar pekerjaan dengan target hasil yang baik dan optimal.

Setiap lembaga pemerintah maupun swasta dengan perkembangan tersebut, berusaha untuk lebih bisa memberdayakan sumber dayanya secara optimal. Setiap bidang diharuskan bisa menyesuaikan dengan baik dan berkinerja yang bisa diandalkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh

kinerja pegawai.

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2006).

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan ketrampilan-ketrampilan khusus untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mengoreksi kelemahan kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang sempit dan harus memberikan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Meldona, 2009)

Pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki

atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu (Manullang, 2004).

Sumber daya manusia aparatur harus memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan, untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, serta pengembangan wawasan melalui Pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pelatihan dalam Jabatan pada dasarnya berarti penggunaan Teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempat bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta mengerjakan tugasnya yang sekarang, yang bertindak sebagai pelatih adalah pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior atau berpengalaman (Siagian, 1996).

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: (1) Adanya Pemotongan terhadap tambahan penghasilan ASN dikarenakan keterlambatan masuk kerja, (2) adanya penilangan oleh polisi terhadap pengendara sepeda motor yang tidak mengenakan helm dan tidak membawa surat-surat kendaraan.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. (Siagian, 2000)

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya control diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai dengan berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga memiliki kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012). Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin, seperti : ketepatan waktu, menggunakan alat kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Dimensi kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi. Kinerja menurut Wirawan (2019) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2006) dalam Wijaya (2017) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan teman sejawat.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan gairah kerja sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Kota Kediri terdapat kelemahan yaitu kurang maksimalnya kemauan pegawai dalam mengikuti pelatihan secara mandiri dengan kata lain pelatihan

masih tergantung pada usulan dari Dinas Kesehatan, selain hal tersebut juga masih terbatasnya anggaran yang disediakan untuk biaya pelatihan.

Pelatihan sangat penting bagi para pegawai, melalui pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi para pegawai sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses refreshing terhadap perkembangan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Kedisiplinan merupakan faktor penentu keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Dengan ditegakannya disiplin pada suatu organisasi maka akan membentuk sikap mental karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan organisasi dan bertindak sesuai dengan peraturan secara sukarela atau tanpa adanya paksaan. Sikap disiplin pada pegawai Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan, Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Dinas Kesehatan Kota Kediri".

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya pengaruh pelatihan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri dan pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri.

#### **Metode Penelitian**

Metode penentuan sampel menggunakan

purposive random sampling, dengan total populasi sebanyak 121 Pegawai, sehingga sampel yang di gunakan adalah 100 pegawai. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis linear berganda dan uji hipotesa.

#### **Hasil dan Pembahasan**

Dinas Kesehatan Kota Kediri terletak di Jalan Kartini No. 7 Pocanan Kota Kediri, merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang berperan sebagai penyelenggara urusan wajib dalam bidang Kesehatan yang memiliki tugas dan fungsi serta kewenangan sesuai dengan Peraturan Walikota Kediri Nomor 97 Tahun 2021. Dengan wilayah kerja meliputi 3 (tiga) Kecamatan, terdiri dari 46 kelurahan, serta memiliki 9 (Sembilan) Puskesmas dan 26 Puskesmas Pembantu sebagai penyelenggara Kesehatan Dasar. Dalam menjalankan pelayanan dan program kerja diperlukan visi dan misi. Adapun visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Kediri dalam proses dan pencapaian tujuan dan target adalah :

Visi Dinas Kesehatan Kota Kediri adalah "Terwujudnya Kota Kediri Sehat, Mandiri, dan Berkeadilan".

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri adalah sebanyak 109 (seratus sembilan) orang. Sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang adalah Pegawai Negeri Sipil sedangkan 26 (dua puluh empat) orang Non Pegawai Negeri Sipil. Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 66 (enam puluh enam) orang.

#### **Uji Validitas**

##### **Variabel Pelatihan**

Nilai total skor rata-rata atas tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan pelatihan dengan mean 86,62 atau 87%. Berdasarkan hasil yang ada dapat disimpulkan pelatihan Dinas Kesehatan Kota Kediri berada pada klasifikasi cukup tinggi. Artinya, Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri telah memenuhi standar dan sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Hasil pengujian

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.860 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.2	Pearson Correlation	.788 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.3	Pearson Correlation	.754 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.4	Pearson Correlation	.802 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.5	Pearson Correlation	.783 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.6	Pearson Correlation	.674 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.7	Pearson Correlation	.642 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1.8	Pearson Correlation	.786 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	100

Seluruh item variabel pelatihan memiliki nilai signifikan <0.05 maka dapat diartikan item pernyataan variabel dinyatakan valid, hal tersebut menjadi tambahan bukti empirik pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap pelatihan.

Variabel Disiplin

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan pelatihan adalah dengan mean 86,62 atau 87% Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan pelatihan Dinas Kesehatan Kota Kediri berada pada klasifikasi cukup tinggi. Artinya, Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri telah memenuhi standar dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Hasil Pengujian

Correlations		X2
X2.1	Pearson Correlation	.877 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.2	Pearson Correlation	.515 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.3	Pearson Correlation	.780 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.4	Pearson Correlation	.586 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.5	Pearson Correlation	.588 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.6	Pearson Correlation	.814 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2.7	Pearson Correlation	.907 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	100

Seluruh item variabel disiplin memiliki nilai signifikan <0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid, hal tersebut menjadi tambahan bukti empirik pengujian

pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap penegakan disiplin.

Variabel Lingkungan Kerja

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dengan mean 90,33 atau 90,4 %. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kota Kediri berada pada klasifikasi cukup tinggi. Artinya, kondisi dilingkungan kerja Dinas Kesehatan Kota Kediri sangat nyaman, aman dan terpenuhinya sarana dan prasarana yang dibutuhkan dilingkungan kerja. Hal ini sangat menunjang kelancaran dalam pencapaian target kerja.

Hasil Pengujian

Correlations		X3
X3.1	Pearson Correlation	.864 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X3.2	Pearson Correlation	.342 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	100
X3.3	Pearson Correlation	.801 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X3.4	Pearson Correlation	.685 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X3.5	Pearson Correlation	.350 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X3.6	Pearson Correlation	.540 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	100

Seluruh item variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Variabel Kinerja

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 5 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dengan mean 88,48 atau 88,5 %. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri berada pada klasifikasi cukup tinggi. Artinya, kondisi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri sangat bagus.

Hasil Pengujian

**Correlations**

	Y
Pearson Correlation	.819**
Sig. (2-tailed)	.000
N	102
Pearson Correlation	.892**
Sig. (2-tailed)	.000
N	102
Pearson Correlation	.744**
Sig. (2-tailed)	.000
N	102
Pearson Correlation	.523**
Sig. (2-tailed)	.000
N	102
Pearson Correlation	.902**
Sig. (2-tailed)	.000
N	102
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	102

Seluruh item variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Uji Relibilitas  
Variabel Pelatihan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka variabel dinyatakan reliabel, Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian pada variabel pelatihan dengan 8 pernyataan dan 100 responden memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,896 atau mempunyai Cronbach alpha > 0,6. Artinya Bahwa item item pertanyaan pada variabel pelatihan layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel Disiplin

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	7

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka variabel dinyatakan reliabel, Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian pada variabel disiplin dengan 7 pernyataan

dan 100 responden memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,855 atau mempunyai Cronbach alpha > 0,6. Artinya Bahwa item item pernyataan pada variabel disiplin layak digunakan sebagai alat ukur.

Variabel Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Berdasarkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian pada variabel pelatihan dengan 5 pernyataan dan 100 responden memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,849 atau mempunyai Cronbach alpha > 0,6. Artinya bahwa item item pertanyaan pada variabel kinerja layak digunakan sebagai alat ukur.

berdasarkan hasil perhitungan regresi  $Y = 7.670 + 0.082 X_1 + 0.565 X_2 + 0.572 X_3 + e$  dapat diketahui Hasil pengujian hipotesis: diketahui Uji t antara variabel pelatihan (X1) sebesar 0,029 terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin (X2) sebesar 0,00 terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X3) sebesar 0,00. terhadap kinerja karyawan (Y).

(signifikansi kolerasi) Variabel pelatihan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.643. Nilai sig ini < 0,05 maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima, variabel disiplin menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 Nilai sig ini < 0,05 maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima dan variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai sig ini < 0,05 maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara pelatihan, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji secara simultan menghasilkan nilai variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja adalah diketahui sebesar signifikansi sebesar 0.000. Nilai sig ini < 0,05 maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima. bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri.

## Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.792	.788	.795

Data output menunjukkan nilai R-Square sebesar sebesar 0.792, hal ini berarti bahwa variable pelatihan, disiplin, lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebesar 79,2%, sisanya 20,8 % dipengaruhi variabel lainnya.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara adanya pemberian pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila karyawan diberikan pelatihan sesuai tupoksi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila disiplin kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja pada pegawai dapat diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara, pelatihan, disiplin, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai.

**Referensi**

Abner Naa, 2017. Pengaruh Lingkungan

Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Volume 2 Nomor 02 tahun 2017.

- Anwar P Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Achmad S Ruky, 2012, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Albert Kurniawan. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis dilengkapi perhitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0*. Bandung: Alfabetha
- Anwar Sanusi, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Bagus Dwi Haryono dan Handoyo Joko, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 7 Nomor 4 Tahun 2018.
- Drs. Bintoro, M.T. dan Drs. Daryanto, 2015. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media,
- Donni Juni Priansa, 2016. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Dergibson Siagian Sugiarto, 2017. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dr. Muhajirin, M.A dan Maya Panorama, SE, M.Si, Ph.D, 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press.
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana*.
- Edy Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana*.
- Eva Varida dan Hamdan, 2019. Analisis pengaruh pelatihan motivasi,

- dan lingkungan Kerja terhadap kinerja badan yang berdampak pada Kepuasan kerja di kabupaten bangka barat.Vol 5, No. 1, Edisi Juli Tahun 2019.
- Indra Purnama Putra,et all,20 17. Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah makan warung mina Denpasar.
- Khasbullah Huda dan Racmad Sholeh, 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. Volume 02, Nomor 03, Tahun 2019.
- Hudalil Mutaqin dan Heriyanta Budi Utama,2021. Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja di CV.Solo Abadi. Volume 45, Nomor 96, Tahun 2021
- Mangkunegara, 2015, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Melayu S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet, kesembilan.
- R.Wayne Mondyoleh Bayu Airlangga, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- Robbins, 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Siti Fatimatus Sholihah,2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol 7 No 10 Tahun 2018
- Suwatno dan Donni Juli Priansa, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*,Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*.Bandung:Alfabeta
- T.Handoko, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta:BPFE.
- Undang-undang pokok ketenagakerjaan No.14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- Veithzal Rivai Zainal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*.Jakarta:Pt Raja Grafindo Persada.
- W.F Cascio, 2012, *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, profit. Edisi ke – 5. (United States : McGraw-Hill)*
- Wibowo,2017, *Manajemen Kinerja*.Jakarta:Raja Grafindo persada