

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Diajukan Oleh :

**ABDURAHMAN GHOZALI
NPM : 1801110092**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI


PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Abdurahman Ghozali
Nomor pokok/NIM : 1801110092
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 14/10/2022 Pembimbing 1 :  **Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.**
NIDN.0201018001

Tanggal 13/10/2022 Pembimbing 2 :  **Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.**
NIDN.0205069001

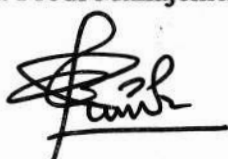
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301

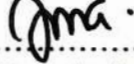
142 / PS / DFE / 22

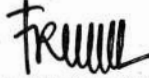
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

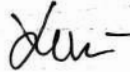
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Abdurahman Ghozali
Nomor Pokok : 1801110092
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 14/10/2022 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.
NIDN.0201018001

Tanggal 13/10/2022 Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.
NIDN.0205069001

Tanggal 12/10/2022 Penguji II : 
Yuni Adinda Putri, SE.M.Si
NIDN : 0207069401


Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonmi
Tanggal 14.10.2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 14/10/2022


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301

192 

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Hadapilah setiap kesulitan dengan ketabahan, taqwa, usaha dan do'a, niscaya anda akan berhasil.
- Akar pendidikan memang pahit, tetapi buahnya terasa manis.
- Ada ilmu, tidak diamankan sama artinya dengan pohon tidak berbuah.

Kupersembahkan kepada :

❖ Allah SWT

❖ Ayah dan Ibu

❖ Saudara-Saudaraku

❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdurahman Ghozali

Npm/Nomor Pokok : 1801110092

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



BBF5AAKX054995477

Abdurahman Ghozali

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan petunjuknya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi penelitian ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan Skripsi pada Universitas Tridinanti Palembang dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak.. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Dan selaku Dosen Pembimbing I Proposal yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II Proposal yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah mengajar dan bersedia berbagi ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan Do'a dan dukungannya.
9. Teman-teman Universitas Tridinanti Palembang.

Kepada semua pihak yang telah membantu peneliti, dengan segala kerendahan hati, peneliti banyak menyampaikan terima kasih . semoga Allah Swt memberikan balasan yang setimpal bagi kebaikan yang telah diberikan.

Ahkir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Palembang, Agustus 2022

Peneliti,

Abdurahman Ghozali

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iV
BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISIviii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Yang Baik	11
2.1.3 Pengukuran Kinerja	11
2.1.4 Penilaian Kinerja	12
2.1.5. Dimensi Dan Indikator Kinerja	12
2.2 Pelatihan	13
2.2.1. Pengertian Pelatihan	13
2.2.2. Tujuan Pelatihan	14
2.2.3. Manfaat Pelatihan	14

2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan.....	15
2.2.5. Dimensi Dan Indikator Pelatihan.....	16
2.3 Disiplin Kerja	17
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	17
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.3.4. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.4 Lingkungan Kerja.....	21
2.4.1. Pengertian lingkungan kerja	21
2.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	21
2.4.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	22
2.4.4. Dimensi Dan Indikator Lingkungan kerja	22
2.4.5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	23
2.5 Penelitian Yang Relevan	24
2.6 Kerangka Berfikir.....	27
2.7 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Tempat Penelitian	29
3.1.2. Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber dan Teknik pengumpulan Data	30
3.2.1. Sumber Data	30
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi,Sampel dan Sampling	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel	33
3.3.3. Sampling	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1. Variabel.....	35
3.5.2. Definisi Operasional.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1. Uji Validitas.....	38
3.6.2. Uji Reliabilitas	39

3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.1.1. Uji Normalitas	39
3.7.1.2. Uji Multikolinearitas	40
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7.2. Analisis Regresi Linear berganda	40
3.7.3. Uji Hipotesis Simultan (F).....	41
3.7.4. Uji Hipotesis Parsial (t)	42
3.7.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.8 Sistematika Penulisan	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Palembang	43
4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Kota Palembang	43
4.1.2 Visi dan Misi	47
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	48
4.1.3.1 Struktur Organisasi	48
4.1.3.2 Uraian Tugas.....	49
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	54
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	54
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	54
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.3 Hasil Uji Instrument Penelitian	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Realibilitas	58
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
4.4.1 Analisis Linier Berganda	62
4.4.2 Koefisien Korelasi	63
4.4.3 Koefisien Determinasi	64
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	65

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	65
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	66
4.6. Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang	67
4.6.2 Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.....	68
4.6.3 Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.....	69
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran – saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	25
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.3 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3).....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Korelasi	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefesien Determinasi	64
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	27
Gambar 4.1 Dinas Pendidikan Kota Palembang.....	49

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Grafik 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Grafik 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61

ABSTRAK

Abdurahman Ghozali, Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE., MM)

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pulang kerja mendahului jam kerja, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, rendahnya kemampuan dalam mengerjakan tugas, dan kerja sama antar pegawai belum terjalin dengan baik. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pelatihan, disiplin kerja dan tidak terciptanya lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi..

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hasil analisis statistic yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,809 (80,9 %), sedangkan sisanya yaitu 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliiian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukan bahwa variabel Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja. secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) > a (0,05), variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan nilai sig t (0,010) < a (0,05), variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,002) < a (0,05).

Dinas Pendidikan Kota Palembang Sebaiknya adakan evaluasi bulanan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang, supaya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang lebih meningkat.

Kata kunci : Pelatihan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Abdurahman Ghozali, Effects of Training, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Palembang City Education Office Employees (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM)

The performance of employees of the Palembang City Education Office shows low performance such as arriving late, coming home from work ahead of working hours, ineffective use of working hours, completing tasks that are not on time, low ability to do assignments, and cooperation between employees has not been well established. . This is thought to be caused by a lack of training, work discipline and not creating a good work environment within the organization.

The results of this study indicate that the influence of training, work discipline, and work environment simultaneously has an effect on the performance of employees of the Palembang City Education Office. The results of statistical analysis conducted by researchers showed that the value of R Square (R²) was 0.809 (80.9%), while the remaining 19.1% was influenced by other variables not examined in this study.

Simultaneous hypothesis test results show that the variables of the influence of training, work discipline, and work environment. jointly affect the Performance of Palembang City Education Office Employees. This shows the value of sig F (0.000) < 0.05. The partial test results also show that the training variable has an effect on employee performance as indicated by the value of sig t (0.000) > a (0.05), the work discipline variable has an effect on employee performance indicated by the value of sig t (0.010) < a (0.05) , the work environment variable has an effect on firm value as indicated by the value of sig t (0.002) < a (0.05).

It is recommended that the Palembang City Education Office conduct a monthly evaluation of the Performance of Employees at the Palembang City Education Office, so that the performance of employees at the Palembang City Education Office is further improved.

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

RIWAYAT HIDUP

Abdurahman Ghozali dilahirkan di Manna pada tanggal 03 Maret 1999, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Milian S.pd dan Ibu Nuzuliah. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 46 Bengkulu selatan. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 20 Bengkulu selatan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK N 1 Bengkulu Selatan. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Abdurahman Ghozali

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga Kerja menempati posisi penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya. Pertahanan tersebut semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja pegawai, Nyimas Nadiah (2021:2). Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aparatur Sipil Negara merupakan Aparatur Negara yang menjalankan semua kebijakan Pemerintah sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dalam rangka mengabdikan dan melayani kepentingan masyarakat luas sehingga terwujudnya masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi

politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsure perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam mencapai kesejahteraan pembangunan tentunya sebuah negara memiliki upaya untuk mengatur dan mengelola sumber daya aparatur dengan baik, secara khusus pegawai negara sipil menjadi sendi dan tulang punggung pemerintah dalam mencapai tujuan negara. Namun, upaya tersebut perlu didukung dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan yang spesifik tersebut mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dengan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Mangkunegara (20017:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Suwanto (2014) Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge* (pengetahuan), *skil* (keterampilan), *attitude* (sikap), dan *behavior* (tingkah laku) yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat terwujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Menurut Ranupandojo dalam Iskandar (2018:99) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan menutuskan penguasaan teori dan ketrampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Kemudian Kasmir (2019:126) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer dalam Sutrisno (2017:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nyimas Nadiah (2021:4) Salah satu dasar berkembangnya institusi adalah dengan meningkatnya kinerja Pegawai yang berada di dalam institusi. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang diperoleh tiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya demi kelangsungan suatu institusi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu di upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja antara lain yang dibutuhkan dengan penilaian atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas atas keberhasilan.

Dinas Pendidikan Kota Palembang merupakan organisasi atau instansi pemerintahan yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelayanan Pendidikan. Sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien.

Fenomena kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pulang kerja mendahului jam kerja, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, rendahnya kemampuan dalam mengerjakan tugas, dan kerja sama antar pegawai belum terjalin dengan baik. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya pelatihan, disiplin kerja dan tidak terciptanya lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerja akan meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan instansi yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang diantaranya yaitu masih adanya pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sehingga ada perbedaan kinerja pegawai antara yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan dan pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai tupoksi dapat menghambat pekerjaan karena kurang berkompeten pada bagian atau pekerjaannya. Dikarnakan hal tersebut adanya syarat-syarat masa kerja dan kepangkatan serta jabatan seseorang yang harus dipenuhi untuk dapat mengikuti pelatihan. Dan permasalahan selanjutnya yaitu materi pelatihan dan metode pelatihan yang diberikan belum semua sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh pegawai. Dengan diberikannya pelatihan, maka hal itu akan membuat pegawai lebih mudah memperoleh pengetahuan lebih lanjut sebagai dasar untuk bekerja, sehingga dapat dikembangkan sebagai menjalankan pekerjaan guna mencapai hasil kinerja yang maksimal. Namun sebaliknya, jika pelatihan tidak dilaksanakan, pegawai akan kesulitan dalam memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan kerja yang dilakukan.

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Disiplin kerja yang rendah mencerminkan tingkat pengawasan pemimpin masih minim atau juga bisa pegawai tersebut tingkat kesadarannya masih rendah sehingga melanggar sebagai hal yang biasa. Kurangnya kedisiplinan

pegawai ditandai dengan ketidak hadiran tanpa sebab, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, pegawai sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pad Dinas Pendidikan Kota Palembang diantaranya dari lingkungan kerja fisik kurangnya pencahayaan di dalam ruang kerja, sirkulasi udara di ruangan kurang berjalan dengan baik, tata letak ruangan kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi. Terdapat juga fenomena di lingkungan kerja fisik Dinas Pendidikan Kota Palembang, tetapi tidak krusial mengganggu pekerjaan pegawai. Misalnya, kebersihan di dalam ruangan kerja terlihat bersih, tetapi di luar ruangan kerja terkadang terdapat sampah berserakan karna dibuang sembarangan. Dari lingkungan kerja non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama rekan kerja diluar pekerjaan sehinggah keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

4. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

A. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk skripsi.

B. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagi penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publish
- Albert Kurniawan. 2017. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar P Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT.Remaja Rosdakarya.
- Ayu Monika. 2021. *Pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Betik di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat*.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. United States America: Person Education
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Duwi Priyatno. 2018. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Geris Sendow. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*.
- Habibi. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang*.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*.
- Indrayanti. 2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Koprasi Mekar*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 17:9-10
- Iskandar. 2018. *Motologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : GP Press

- Isnari Budiarti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Kedubelas*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Natasya, Simanjuntak. 2018. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Manglidjaya Raya Jember*.
- Nyimas Nadiah. 2021. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Universitas Muhamdiyah Palembang.
- Pratama, M. Aditya Putra. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ricardianto Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor : IN MEDIA
- Riyanda. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Singodimedjo dan Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana
- Soetjipto, Budi W. 2017. *Paradigma baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amran Books.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto. 2014. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, www.bkn.go.id
- Uswatun Nur Hasanah. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)*.
- V. Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka baru press

Widodo, Suparno Eko. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir. Universitas Tridinanti
Palembang, Fakultas Ekonomi. 2021.