PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : MUNA FEBDARIYA

NIM : 212017309

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG

Skripsi

Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

NAMA : MUNA FEBDARIYA

NIM : 212017309

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muna Febdariya
Nim	: 212017310
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul skripsi	: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesua dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021

METERAI TEMPEL
FFA7AHF947382995
6000

Muna Febdariya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
Nama	: Muna Febdariya
NIM	: 212017309
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I,

Dr. Oktar Hendro, S.E, M.Si.
NIDN:0213106902

Pembimbing II,

Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.
NIDN: 0215117901

Mengetahui Dekan
c.q Prodi Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057510

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ***Jika hari ini saya mengalami kegagalan maka esok akan saya pastikan menang.***
- ***Kesempatan tidak akan datang kedua kali akan tetapi kesempatan berpihak kepada orang yang selalu mencoba lagi.***
- ***Bersyukurlah akan hal kecil maupun besar karna dari bersyukur itulah kita merasakan bahagia yang begitu nikmat.***

Persembahan

Sujud syukur ku persembahkan Kepada ALLAH Yang Maha Kuasa, berkat dan rahmat nya, detak jantung, denyut nadi nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang-orang yang tersayang.

- ❖ ***Wanita terhebat ku, wanita kebanggaan ku, wanita yang sangat kuhormati dan kusayangi mama terima kasih atas segala ridho serta do'a yang selalu mama berikan kepada muna, segala yang mama berikan tidak bisa muna balas dan tak ternilai, dan terimakasih untuk bapak yang selalu mensupport pendidikan muna kalian prioritas dalam hidup.***
- ❖ ***Seluruh keluarga, tante dan oom terimakasih atas motivasinya, dukungannya, kepedulian dan cinta kasih yang kalian berikan.***
- ❖ ***Sahabat sepejuanganku yang selalu menyemangati dan membantu ku dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih.***
- ❖ ***Orang-orang terdekatku yang selalu setia mendampingi dan menasehati.***
- ❖ ***Almamamter yang kubanggakan.***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat allah swt sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang."** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah mendidik , dengan penuh kasih sayang, mendoakan memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghantur kan ribuan terima kasih kepada Bapak Dr.Omar Hendro., S.E.,M.Si selaku Pembimbing I, dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E, .M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing dan memberi arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda (Darso) dan Ibunda (Sunariyah) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
7. Tante (Murni, Yanti Yuli) dan Oom (Ison, Dedi dan Anggi) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
8. Sahabat terbaikku Auliyah, Lisda, Reti, Reni, Dijah, Thorik, dan Rachmad yang selalu bersama-sama, mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelititan ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang , Februari 2021

Muna Febdariya
212017309

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO ..... **iv**

HALAMAN PRAKARTA ..... **v**

HALAMAN DAFTAR ISI ..... **vii**

HALAMAN DAFTAR TABEL ..... **x**

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

ABSTRAK ..... **xii**

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan 8

1. Landasan Teori 8

a. Kinerja Karyawan 8

b. Pelatihan Kerja 12

c. Lingkungan Kerja 15

d. Disiplin Kerja 17

2. Penelitian Sebelumnya 20

3. Kerangka Pemikiran 22

4. Hipotesis 23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 24

B. Tempat penelitian 25

C. Operasionalisasi Variabel 25

D. Populasi dan sampel 26

E. Data yang Diperlukan 28

F. Tehnik Pengumpulan data 29

G. Analisis Data dan Tehnik Analisis 30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN

A. Hasil Penelitian 38

1. Sejarah Singkat Perusahaan 38

2. Visi, Misi Serta Tujuan Perusahaan 39

3. Gambaran Indikator Berdasarkan Hasil Riset 40

4. Karakteistik Responden 43

5. Hasil Uji Validitas Data 46

6. Hasil Uji Reabilitas Data 50

7. Hasil Jawaban Responden Tentang Pelatihan..... 51

8. Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja . 55

9. Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja 58

10. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja 61

11. Analisis Regresi Linier Berganda 63

12. Hasil Uji F 65

13. Hasil Uji T 66

14. Hasil Uji Determinasi Koefisien 67

B. Pembahasan Hasil Penelitian 68

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 75

B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Laba PT. Pegadaian Kanwil III Palembang 4
Tabel 3.1 Data Operasional Variabel 25
Tabel 3.2 Data Keranga Sampel 28
Tabel 3.3 Tingkat Korelasi Determinasi Koefisien 37
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 45
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan 45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1) 47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2) 48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3) 49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Pelatihan 51
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 55
Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 58
Tabel 4.12 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 63
Tabel 4.14 Hasil Uji F 65
Tabel 4.15 Hasil Uji T 66
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi 67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian 78
Lampiran 2 Kuesioner 79
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas 84
Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda 90
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden 91
Lampiran 6 Tabel F 96
Lampiran 7 Tabel T 99
Lampiran 8 Tabel R 103
Lampiran 9 Hasil Jawaban Responden 107

Abstract

Muna Febdariya / 212017309 / 2021 / The Effects of Training, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether was there any effects of training, work environment and work discipline on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. The type of research was associative research, which was to determine the effect of training, work environment and work discipline on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. The variables were training, work environment and work discipline. The sample used 45 respondents, with a random sampling technique. The analysis technique was multiple linear regression which obtained $Y = 0{,}841 + 0{,}668X_1 + 0{,}196X_2 + 0{,}161X_3 + e$. *Simultaneously F Test had significant effects of training, work environment and work discipline on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Partially (t test) the effect of training, work environment and work discipline on employee performance of PT. Pegadaian Kanwil III Palembang had a significant effect.*

Keywords: Training, work environment, and work discipline.

No. 91 | February 5, 2021

ABSTRAK

Muna Febdariya/212017309/2021/ Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Jenis penelitian yang digunkan adalah penelitian *Asosiatif* yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Variabel yang digunakan adalah Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden, dengan teknik pengambilan sampel *random sampling.* Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda yang didapat $Y= 0,841+0,668X_1 +0,196X_2+0,161X_3+e$. Secara simultan (Uji F) ada pengaruh yang signifikan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Secara parsial (Uji t) pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubugan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemelihanan, kedisplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Kholilah (2018: 139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu dalam pencapaian tujuan. Menurut Andrew E. Sekula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:50) pelatihan *(training)* adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Menurut Wibowo (2016:70) pelatihan (*training)* melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Menurut Sunyoto dalam Surajiyo (2015:50) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Mulyadi dalam Surajiyo (2015:51) mengatakan lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelagsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dalam maupun luar. Lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semnagat kerja karyawan.

Faktor Lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisplinan, menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:193) Kedisplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tingggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan erelaan seseorang untuk mematuhi dn menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan yang satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150. Wilayah penelitian dipilih di PT.Pegadaian Kanwil Palembang. Berikut data Realisasi Target Tahunan PT.Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tabel 1.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang Tahun 2015-2019.

Bulan	Target	Realisasi	Target Belum Tecapai
2015	Rp. 29.612.561.805	Rp. 29.350.779.936	Rp. 2.691.781.868
2016	Rp. 29.989.186.088	Rp. 27.275.164.747	Rp. 2.714.021.340
2017	Rp. 30.474.101.161	Rp. 27.743.621.697	Rp. 2.730.479.464
2018	Rp. 31.148.213.371	Rp. 28.369.792.738	Rp. 2.778.420.632
2019	Rp. 30.841.425.053	Rp. 28.025.602.945	Rp. 2.815.822.107

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat lihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer PT. Pegadaian Kanwil III Palembang antara lain kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetap kan hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan masih rendah karena pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan belum dilaksanakan dengan baik. Serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dan sempit membuat kurangnya kenyamanan karyawan dan kurangnya kedisplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti datang terlambat, istirahat sebelum waktunya karena kurang pengawasan pimpinan pada karyawan , sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai sesorang yang akibat dari peruatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu. Dengan pengalaman kerja yang semakin

baik maka karyawwan diharapkan dapat membenani kinerja yng baik dan menjadi contoh karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara unuk menigkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Permasalahan yang terjadi saat ini karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan. Sebagain besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari renacana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang juga bisa dikatakan kurang nyaman karena untuk setingkat HRD / Kepala Bagian Divisi ruangan memiliki space ruangan yang sempit dan udara yang masuk terlalu sedikit karena tidak ada ventilasi dan ruangan tertutup serta tempat yang tidak rapi sehingga dilihat tidak cukup nyaman dan banyak kabel-kabel yang tidak tersusun serta bersebelahan dengan ruang mesin yang berisik sehingga hal ini tentunya berdampak pada kinerja karyawan

Kedisipilanan karyawan di PT.Pegadaian Kanwil III Palembang juga masih banyak yang melanggar dan tidak menaati tata tertib perusahaan seperti datang terlambat contohnya waktu masuk jam kantor pukul 07:15 sedangkan beberapa karyawan masih banyak masuk lewat dari jam tersebut , bolos diwaktu

kerja contohnya melakukan kegiatan lain diwaktu kerja, serta pulang tidak tepat waktunya contohnya waktu pulang 16:00 sedangkan beberapa karyawan pulang sebelum jam tersebut, hal ini tentunya akan berdampak ada kinerja karyawan karna kurangnya kediplinan.

Berdasarkan pada uraian diatas peniliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil Palembang?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
4. Adakah pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak – pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu

   pengetahuan tentang manajeman sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Almamater

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
3. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi keenam. Bandung: PT Refika Aditama.

Arip, M (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru*. Jurnal JOM FISIP Vol. 6. Edisi 1 Januari-Juni 2019.

Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulung. Vol. 3 No.1 oktober 2015.

Burhanuddin, dkk (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya*. Jurnal Manajemen Branchmark. Vol.3 Issue 3 2017.

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesembilan. Jakarta:Pranada Media Group

Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang : Noerfikri.

Malayu S.P Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Omar Hendro dan Wani Fitriah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia I ional*. Edisi Kedua. Palembang : Noerfikri

Rio, Sileylzeova dan Genita (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMDP Provinsi Sulawesi Utara*. Junal EMBA Vol. 6 No.3 Juli 2018. Hal.1838-1847.

Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Edisi Pertama. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi keduapuluh enam. Bandung:Alfabeta Cv

Surajiyo, Nasruddin. dkk (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Syafrina, Nova (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol. 3 No. Desember 2018.

Tasnim, Sunu Wahyudi, dkk (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

Ula, Cholivatul Vidinin (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kediri Tahun 2017*. Jurnal SIMKI-Economic. Vol. 01 No. 4 tahun 2017.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kesebela. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Yosef Ferry Pratama, dkk (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. Jurnal Bbuusiness Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 1 No. 1 – oktober 2018.

Yoyo Sudaryo, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offset.