

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

SKRIPSI



Nama : Lucy Amelia

NIM : 212018154

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN 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 : Lucy Amelia

NIM : 212018154

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lucy Amelia
Nim : 212018154
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Penelitian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain akecuali arahan pembimbing,
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,

2022



Lucy. AMELIA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

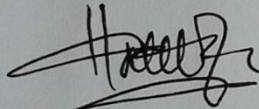
Judul: Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Nama : Lucy Amelia
NIM : 212018154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

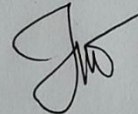
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

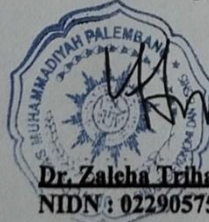


Kholilah, S.E., M.Si
NIDN:0201106001



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

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri”(QS. Ar Ra’d :11)
- “Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”(Ali bin Abi Thalib)
- “*Don’t be trapped in someone else’s dream*” _Taehyung BTS
- “*Be the only one, not the best one*” _Yeonjun TXT
- “*Never try never know*” _Jay Enhypen

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak
Ahmad Sajum dan Ibu Jumi’ati**
- 2. Adik-adikku Rendy Geovany dan Ulfi
Asmarianti**
- 3. Keluarga Besarku**
- 4. Almamater Kebanggaanku**



PRAKATA

warrahamatullahi wabarrakatuh Assalamuálaikum

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

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya (Bapak Ahmad Sajum) dan (Ibu Jumi'ati), yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoákan, memberikan dukungan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini. Juga penulis menghaturkan ribuan terima kasih kepada Ibu Hj.Kholillah, 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 ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholillah S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Zuhriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membantu serta membimbing saya dari awal sampai dengan semester akhir.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang telah membantu penulis dan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat “RUMPI” Manina, Delvia, Desi, Reri, Indah, Hesti, Kiki dan Virla yang menemani disaat suka dan duka.
10. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook, BTS (Bangtan Sonyeondan). Terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi lewat lagu, tingkah laku, dan konten-

kontennya. Juga terima kasih kepada bujang-bujang Hybe Labels lainnya, yaitu TOMORROW X TOGETHER, ENHYPEN, SEVENTEEN dan TRAINEE A.

11. Teman-teman seperjuangan dan satu angkatan yang telah bersedia menemani serta membantu selama perkuliahan kurang lebih 3,5 tahun.
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi Mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekeurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 2022

Lucy Amelia

NIM. 212018154

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Halaman Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Abstrak.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26

	B. Lokasi Penelitian.....	26
	C. Operasional Variabel.....	27
	D. Populasi dan Sampel.....	28
	E. Data yang Diperlukan.....	30
	F. Metode Pengumpulan Data.....	31
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	32
BAB	IV. HASIL DAN	
	PEMBAHASAN.....	39
	A. Hasil	
	Penelitian.....	39
	B. Pembahasan	Hasil
	Penelitian.....	64
BAB	V. KESIMPULAN DAN	
	SARAN.....	67
	A. Simpulan.....	67
	B. Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA.....	72
	LAMPIRAN.....	74

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Realisasi	Penyaluran	Pinjaman	PT. Pegadaian	Kanwil III	
						Palembang.....3
Tabel II.1	Persamaan	dan	Perbedaan	Penelitian	dengan	Penelitian
						Sebelumnya...23
Tabel			II.2			Kerangka
						Pemikiran.....25
Tabel		III.1		Definis		Operasional
						Variabel.....27
Tabel			III.2			Kerangka
						Sampel.....30
Tabel III.3	Instrumen	Skala	Likert		33
Tabel IV.1	Uji	Validitas			44
Tabel			IV.2			Uji
						Realibilitas.....45
Tabel IV.3	Distribusi	Responden	berdasarkan	Jenis		
						Kelamin.....46
Tabel IV.4	Distribusi	Responden	berdasarkan			
						Usia.....47
Tabel IV.5	Distribusi	Responden	berdasarkan			
						Pendidikan.....48

Tabel IV.6	Distribusi	Responden	berdasarkan	Pengalaman	
	Kerja.....	49			
Tabel IV.7	Jawaban	Responden	Variabel	Kinerja	
	Karyawan.....	52			
Tabel IV.8	Jawaban	Responden	Variabel	Pelatihan	
	55			
Tabel IV.9	Jawaban	Responden	Variabel	Lingkungan	Kerja.....
					58
Tabel IV.10	Analisis	Regresi	Linear	Berganda.....	61
Tabel IV.11	Uji F (Simultan).....				63
Tabel IV.12	Uji T (Parsial).....				64
Tabel IV.13	Koefisien	Determinasi.....			65

Abstrak

LucyAmelia/ 212018154/ 2022/ Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian adalah pelatihan dan lingkungan kerja dan kinerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang berjumlah 46 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah

analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien determinasi.

Hasil penelitian persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil Uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil Uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil koefisien determinasi pelatihan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 60,4 %.

Kata kunci : Pelatihan dan Lingkungan Kerja

Abstract

LucyAmelia/ 212018154/2022/ The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang.

The aim is to determine and analyze the effect of training and work environment on employee performance at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang.

This research includes associative research. The variables in the study were training and work environment and performance. The sample of this research is the employees of PT. Pawnshop Regional Office III Palembang, totaling 46 people. The data used are primary and secondary data.

Data collection methods are qualitative and quantitative data analysis. The technique used is multiple linear regression, F test, t test and the coefficient of determination.

The results of the study show that the multiple linear regression equation shows that the variables of training and work environment have a positive effect on employee performance at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of training and work environment on employee performance at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant effect of training and work environment on employee performance at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang. The results of the coefficient of determination of training and work environment contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance with a large contribution of 60.4%.

Keywords: Training and Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena melibatkan anggota perusahaan yang akan menjalankan tugas dan perannya dalam sebuah perusahaan. Persaingan yang ketat pada era globalisasi saat ini membuat perusahaan dituntut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan, maka perlu adanya keikutsertaan karyawan/pegawai dalam melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2018:10) mengemukakan 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. Karyawan merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mengelolanya dengan baik jika ingin mendapatkan kontribusi yang maksimal. Hal ini dilakukan supaya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan terorganisir dengan baik dan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Salah satu komponen penting dalam melaksanakan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan. Karena keberhasilan

sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang karyawan/pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:172) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kauntitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, pelatihan merupakan proses memperbaiki keahlian kerja karyawan untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan 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. Menurut Andrew E. Sekula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan ditekankan pada pengembangan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adalah lingkungan kerja, Edy Sutrisno (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang bisa

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:70) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan badan usaha di Indonesia satu-satunya yang secara resmi mempunyai izin untuk melakukan 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 yang di PT. Pegadaian Kanwil Palembang. Berikut data Realisasi Target Tahunan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tabel I.1
Realisasi Penyaluran Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III
Palembang Tahun 2016-2020

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2016	Rp. 29.612.516.805	Rp. 29.350.779.936	99,12 %
2017	Rp. 29.989.186.088	Rp. 27.275.164.747	90,95 %
2018	Rp. 30.474.101.161	Rp. 27.743.621.697	91,04 %
2019	Rp. 31.148.213.371	Rp. 28.369792.738	91,08 %
2020	Rp. 30.841.425.053	Rp. 28.025.602.945	90,87 %

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 bisa dilihat dari hasil realisasi perusahaan dari tahun 2016-2020 belum optimal karena hasil kinerja setiap tahunnya tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga tujuan perusahaan belum terwujud. Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang menunjukkan secara kualitas masih terbilang rendah, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyaknya karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi.

Masih banyak karyawan yang tidak cekatan dan tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, selain itu adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa target, sehingga menyebabkan realisasi target belum optimal, hal ini juga menyebabkan kualitas kerja karyawan belum maksimal. Karena kualitas kerja karyawan yang terbilang minim ini menyebabkan kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum mampu mencapai hasil penyaluran pinjaman sesuai target yang telah ditetapkan.

Secara kuantitas kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang juga masih kurang dilihat dari hasil kinerja setiap tahunnya tidak dapat mencapai target, contohnya pada tahun 2020 yang seharusnya target Rp.30.841.425.053 namun hanya terealisasi Rp.28.025.602.945 ini menunjukkan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan belum mencapai hasil kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sebab tujuan perusahaan belum

atau tidak terpenuhi. Begitu pula dengan ketepatan waktu, dikarenakan beberapa karyawan sering mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat banyaknya pekerjaan yang tertunda. Sehingga menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih belum terealisasi dengan seharusnya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik, baik buruknya kinerja karyawan sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan. Namun pelatihan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang masih kurang, dikarenakan pelatihan yang diadakan hanya sedikit orang yang bisa mengikuti pelatihan dalam setahun, membuat banyak karyawan yang tidak kebagian dalam mengikuti pelatihan.

Dalam pelatihan instruktur juga berpengaruh atas berhasilnya pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, namun yang terjadi dalam pelatihan PT. Kanwil III Palembang instruktur yang dipilih dalam melakukan pelatihan menggunakan kata-kata yang kurang dimengerti oleh audiens atau peserta pelatihan sehingga apa yang disampaikan oleh pemateri tidak bisa di realisasikan dengan baik oleh para karyawan junior ataupun senior, dikarenakan kemampuan karyawan senior yang terbatas dalam menggunakan teknologi masa kini.

Beberapa peserta seperti karyawan senior juga menganggap bahwa pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang baru karena mereka sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, padahal diberikannya pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan

agar bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan baik karyawan senior maupun karyawan baru.

Dalam pemberian materi PT. Pegadaian Kanwil III Palembang juga masih kurang, dikarenakan beberapa karyawan menganggap pemberian materi yang didapatkan dalam pelatihan hanya dilaksanakan saat melakukan pelatihan saja dan disaat bekerja materi yang telah disampaikan saat pelatihan tidak diterapkan lagi, sehingga materi tersebut tidak merubah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Eli Yulianti, 2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Noviyanti Rianti Putri, 2019) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Pegadaian juga dapat dikatakan kurang nyaman karena ruangan untuk setingkat HRD / Kepala Bagian Divisi space tempat kerja sangat sempit dikarenakan banyaknya tumpukan kertas, dokumen dan kabel-kabel yang tidak tersusun rapi sehingga jika ada tamu maka harus menunggu terlebih dahulu. Di beberapa ruangan ventilasi udara tidak tersedia, menyebabkan udara yang masuk terlalu sedikit sehingga karyawan merasa sedikit pengap. Juga ada beberapa ruangan yang tingkat kebisingannya tinggi seperti ruangan HRD bagian humas yang bersebelahan dengan ruangan mesin pendingin yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang ada jika dilihat tidak cukup nyaman hal ini tentunya berdampak terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan nyaman maka

akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lyta Lestari & Harmon, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Dadang Suparman, 2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahan penulis dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus, khususnya di bidang sumber daya manusia. Juga memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Peneitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi menambah informasi dan wawasan sebagai bahan penelitian penelitian lanjutan pada masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pedoman dan acuan bagi perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang : Noerfikri.
- Berliana, V. F. (2020). *Jurnal Manajemen . Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol. 12 No. 2 2020.
- Fitriah, O. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Intern ational*. Edisi Kedua. Palembang: Noerfikri.
- Genita, S. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Harmon, L. L. (Agustus 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesai (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol.3, No.2, Agustus 2017.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 22. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Cetakan ke 22. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kholillah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang: Noerfikri.
- Mamangkey, T. J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lngkungan Kerja Terhadap KInerja Karyawan PT. Bangun Wenag Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akkkuntansi*, Vol 3, No 1. 2015.
- mangkunegara, a. p. (2014). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi keenam*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ratnasari, N. R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* , Vol. 9 No.02 (2019).
- Sisca. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Cetakan ke 1: Bandung : Alfabeta Cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Cetakan ke 24. Bandung: Alfabeta Cv.

- Sulaiman, M. O. (Juni 2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri. *Jurnal REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 07, Nomor 02.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vo. 9 No.02 (2020).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Kesembilan. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Edisi Kesebelas. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.