

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT BIMA DI KABUPATEN SINTANG

Rita Mayang Sari

Email: rita.mayangsari078@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Sintang. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu Asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor Pusat Kopdit BIMA di Kabupaten Sintang dengan 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan pada Kopdit BIMA di Kabupaten Sintang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sebuah perusahaan maupun organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi mampu bertahan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia-MSDM merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan dalam organisasi atau perusahaan. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat persaingan usaha yang semakin hari semakin mengalami peningkatan terkhususnya dalam penelitian ini yaitu lembaga keuangan. Dengan kondisi seperti ini memacu tiap-tiap perusahaan atau organisasi yang serupa mempertahankan kelangsungan organisasinya termasuk Kopdit Bima sendiri. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang

tinggi sebuah organisasi Kopdit BIMA membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dengan Kopdit BIMA yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terebekali oleh didikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

KSP Credit Union Bima merupakan koperasi simpan pinjam dengan Badan Hukum Nomor: 1555/BH/X/1995. Kopdit Bima ini di bangun berawal dari keprihatinan Keuskupan Sintang akan kondisi sosial di Kabupaten Sintang pada saat itu. Kopdit Bima hingga saat ini memiliki produk dan program pelayanan yang terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu Produk Simpanan, Produk Pinjaman dan Program Pelayanan. Produk Simpanan sendiri terdiri dari: Simpanan Saham (Simpanan pokok dan Simpanan Wajib), Simpanan Bunga Harian dan Simpanan Berjangka. Kemudian Produk Pinjaman adalah anggota dengan jumlah tertentu yang didasarkan pada besarnya Simpanan Saham dan SSA ybs, untuk memenuhi keperluan dirinya sendiri atau keluarga yang menjadi tanggungannya, yang diatur dengan ketentuan-ketentuan umum. dan yang terakhir yaitu program pelayanan Kopdit Bima kepada Anggota, dalam wujud solidaritas dan perlindungan, ada 6 (enam) jenis, yaitu Solidaritas Kesehatan Rawat Jalan, Solidaritas Kesehatan Rawat Inap, Dana Duka Anggota, Dana Peduli Bersama, Administrasi Pengiriman Uang dan Pelayanan Keuangan Digital.

KAJIAN TEORITIS

1. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Hasibuan (2005: 193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, banyak indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, adapun indikator kedisiplinan menurut Mangkunegara (2001: 132) yaitu sebagai berikut.

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir rasional dalam memanfaatkan sarana dan parasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja Sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggotanya berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pelatihan

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan mempunyai semangat yang tinggi. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Flippo (1995:76) merupakan suatu usaha peningkatan (*knowledge*) dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Menurut Simamora (2006: 342), pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Ada beberapa indikator pelatihan menurut Suwatno & Priansa (2018: 123-125-133) yaitu Pelatih, Peserta Pelatihan, Sasaran Pelatihan dan Pelaksanaan:

1. Analisis kebutuhan pelatihan
Kebutuhan pelatihan harus dilakukan melalui suatu analisis, baik di tingkat organisasi, jabatan, maupun individu. Analisis tingkat organisasi ditujukan untuk mengetahui di bagian mana organisasi yang memerlukan program pelatihan. Analisis tingkat jabatan, tugas untuk mengidentifikasi isi dari pelatihan yang dibutuhkan, dalam arti apa yang harus dilakukan tenaga kerja untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatannya dengan kompeten. Analisis tingkat individu untuk mengidentifikasi karakteristik dari tenaga kerja, dalam arti kemampuan dan keterampilan apa yang masih kurang dimiliki untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatannya.
2. Sasaran Pelatihan
Setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapainya. Apakah pelatihan tersebut sasarannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*managerial skills*) atau *conceptual skills*. Pelatihan karyawan diperlukan untuk mengatasi kesenjangan antara kualitas pelaksanaan tugas dengan standar kualitas minimal yang diperlukan, serta untuk meningkatkan kualitas kerja dalam rangka mempersiapkan karyawan tertentu untuk menempati posisi yang lebih tinggi.
3. Kurikulum pelatihan
Dalam penyusunan suatu program pelatihan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah kaitannya dengan jangka waktu penyelenggaraan pelatihan, kategorisasi berbagai mata pelajarannya atau mata kuliah misalnya kategori inti, pokok dan penunjang atau kategori lainnya, ada tidaknya keperluan untuk kegiatan ekstra kurikuler seperti widyawicara dan *teaching aids* yang diperlukan. Program pelatihan yang diselenggarakan harus bersifat *taylor-made* dalam arti benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan spesifik suatu organisasi tertentu guna terpenuhinya kebutuhan organisasi yang menyelenggarakan sekaligus mewujudkan perilaku administrasi yang diidam-idamkan.
4. Peserta Pelatihan
Dalam program pelatihan, peserta merupakan salah satu unsur yang penting karena program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kapabilitas karyawan, berupa pemberian bekal pengetahuan dan keterampilan baik teknik maupun non teknik kepada karyawan, sesuai dengantugas dan tanggung jawab masing-masing.

5. Pelatih (*Trainer*)

Dalam perusahaan besar terdapat bagian khusus yang disebut bagian pelatihan atau *training departemen* yang dikepalai oleh seorang kepala bagian pelatihan (*training manager*). Sebelum latihan dilaksanakan, *training manager* menentukan *trainers* yang akan melatih para karyawan. Bagi perusahaan yang tidak mempunyai *trainers* sendiri, hal ini dapat diserahkan pada lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang khusus menyediakan untuk keperluan tersebut, misalnya lembaga pendidikan dan pelatihan manajemen, lembaga pendidikan dan pelatihan computer, dan sebagainya.

6. Pelaksanaan

Dalam melaksanakan program pelatihan ini setiap pelatih mengajarkan materi pelatihan mengajarkan materi pelatihan kepada *trainee*. Sebelum melaksanakan program pelatihan, peran pimpinan sangatlah berarti. Dalam memberikan tugas-tugas kepada para bawahan, seorang pimpinan harus dapat bertindak sebagai pelatih. Dalam memberikan tugas kepada karyawan tugas kepada karyawan, harus dan mengubah metode kerja pada karyawan lama, seorang pemimpin harus dapat mempelajari dan menguraikan suatu bentuk kerja tertentu ke dalam tahap-tahap pengerjaan dengan memberikan petunjuk pelaksanaannya secara terperinci. Tahap-tahap ini menunjukkan urutan pekerjaan, sedang petunjuk pelaksanaannya menguraikan secara terperinci bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan tiap tahap.

7. Evaluasi pelatihan

Gomes (2000:209-211) menyatakan bahwa program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan, yaitu *reaction*, *learning*, *behaviors*, *organizational result*, dan *cost effectivity*.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Ada beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai dan melihat lingkungan kerja yang baik yaitu:

1. Kerja Sama dalam Organisasi

Kerja sama adalah proses beregu (berkelompok) yang anatar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalakan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kantor merupakan suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok. Dalam perkembangannya, kerja sama banyak dijumpai tanpa menggunakan tempat tertentu, baik melalui group *whatsapp*, email, *facebook*, dan berbagai media sosial lainnya mampu melakukan kerja sama tanpa menenal tempat, waktu dan anggota kelompok. Menurut pendapat Soekamto (1987: 278), yang menyatakan bahwa kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya

bermacam-macam, namun semua kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama.

2. Ketenangan dalam Bekerja

Ketenangan batin karyawan dapat dipahami sebagai kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan dan perkataan, raut wajah, perilaku, keriang, yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi kerja karyawan tersebut.

Ciri-ciri orang yang mempunyai ketenangan batin yaitu:

1. Tidak mudah panik dalam segala situasi dan kondisi.
2. Mempunyai keyakinan diri yang tinggi akan kemampuan mengatasi masalah
3. Selalu waspada dengan berbagai resiko yang mengahantui.
4. Cepat adaptasi dengan beebagai perubahan kondisi internal dan eksternal.

Ketenangan batin dalam bekerja merupakan keadaan yang sangat diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Tanpa adanya ketenagan batin yang tinggi, karyawan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bekerja dengan suasana batin yang tenang akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Atau dengan kata lain, ketenagan batin akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, manfaat ketenagan kerja sangat berarti bagi pengembangan organisasi dalam jangka panjang. Tanpa adanya ketenangan dalam bekerja, perusahaan atau organisasi akan sangat dirugikan. Oleh karena sudah pada saatnya apabilapimpinana selalu mengusahakan terwujudnya ketengan kerja karyawan, baik lahir maupun batin.

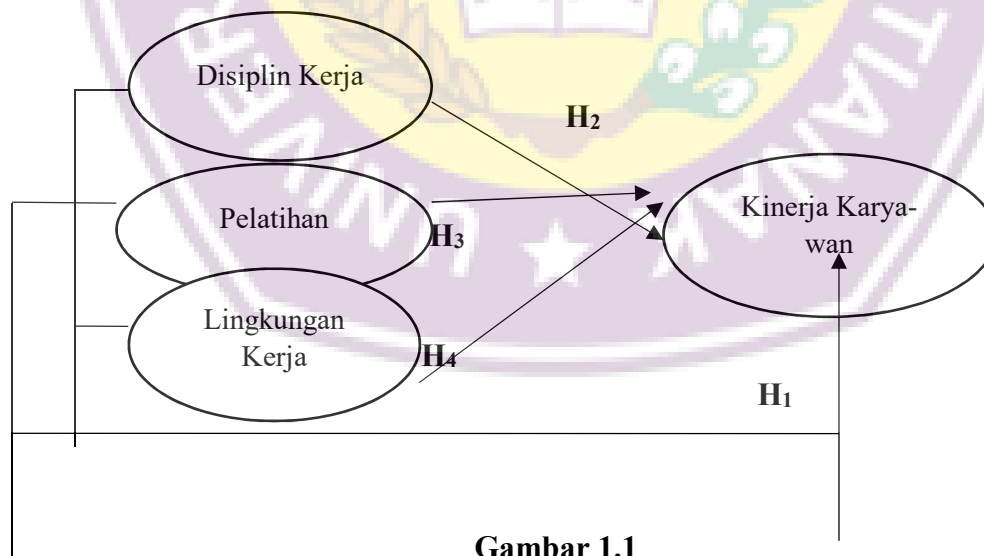
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, patah tulang atau kecelakaan lainnya sehingga diri seorang karywan mengalami cacat. Sementara itu, kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkunan yang dapat membuat stress dan gangguan fisik.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2006: 96), pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi bersangkutan. Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam sebuah organisasi antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
4. Kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik)
5. Sikap kooperatif dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik)



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

Ferdinand (2014:298) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan dalam bidang ilmu utama penelitian ini.

H₁: Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima.

H₂: Disiplin Kerja dan Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Bima.

H₃: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Bima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit BIMA di Kabupaten Sintang. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian Asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kopdit BIMA di Kabupaten Sintang dengan 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* (sampling jenuh) dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala likert dengan bantuan alat analisis *Statistical Product and Services Solution* (SPSS) versi 25.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit BIMA di Kabupaten Sintang. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui serta menganalisis hasil dari tanggapan responden terhadap masing-masing indikator variabel yang diukur dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut ini:

TABEL 1

Hasil Uji Statistik

	Hasil	Kesimpulan
Uji Validitas	X1.1=0.712 X1.4=0.732 X1.2=0.756 X1.5=0.675 X1.3=0.703 X1.6=0.794	Uji validitas pada setiap indikator yang digunakan dalam menilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel

	X2.1=0.819 X2.6=0.765 X2.2=0.836 X2.7=0.630 X2.3=0.801 X2.8=0.560 X2.4=0.797 X2.9=0.788 X2.5=0.751 X2.10=0.745 X3.1=0.759 X3.4=0.760 X3.2=0.755 X3.5=0.789 X3.3=0.625 X3.6=0.784 Y1=0.864 Y6=0.799 Y2=0.714 Y7=0.666 Y3=0.840 Y8=0.800 Y4=0.750 Y9=0.658 Y5=0.774 Y10=0.722	yaitu 0,439. Dari hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.
Uji Reliabilitas	X1=0,874 X2=0,936 X3=0,895 Y=0,924	Dilihat dari nilai <i>cronbach's alpha</i> dari masing-masing variabel daya tarik produk, kepercayaan pelanggan dan harga kompetitif terhadap keputusan pembelian yang nilainya lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu >0,70.
Uji Normalitas	Nilai <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Asymp. Sig. (2-tailed)</i> = 0,200	Nilai signifikansi diperoleh yaitu 0,200 nilai tersebut > 0,05. Jadi berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Linearitas	<i>sig deviation from linearity:</i> X1=0,071 X2=0,881 X3=0,245	Dilihat dari nilai <i>sig deviation from linearity</i> diperoleh hasil lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu >0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Uji Multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> : X1=0,255 X2=0,269 X3=0,298 Nilai <i>VIF</i>: X1=3,915 X2=3,715 X3=3,352	Hasil menunjukkan tidak ada variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang memiliki nilai <i>tolerance</i> ≤ 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Dari hasil perhitungan nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu pun variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang memiliki nilai VIF >10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja.
Uji Heteroskedastisitas	X1=0,329 X2=0,520 X3=0,524	Nilai signifikansi variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yaitu >0,05 yang berarti dapat dinyatakan bahwa variabel daya disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja tidak ada terjadi masalah heteroskedastisitas.

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Statistika Deskriptif	Nilai <i>Min, Max dan Mean</i>: $X_1=21,30$ dan $25,88$ $X_2=30,48$ dan $40,62$ $X_3=18,30$ dan $24,81$ $Y=30,52$ dan $40,94$ Standar Deviasi: $X_1=2,600$ $X_2=4,542$ $X_3=2,967$ $Y=5,086$	Dari hasil uji statistika deskriptif dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan nilai terendah sebesar 21, nilai tertinggi 30 dan rata-rata 25,88 dengan standar deviasi 2,600. Variabel Pelatihan menghasilkan nilai terendah sebesar 30, tertinggi 48, rata-rata 40,62 dengan standar deviasi 4,542. Variabel Lingkungan kerja menghasilkan nilai terendah sebesar 30, tertinggi 48 dan rata-rata 24,81 dengan standar deviasi 2,967. Variabel Kinerja karyawan menghasilkan nilai terendah sebesar 30, tertinggi 54 dan rata-rata 40,94 dengan standar deviasi 5,086.
Uji Koefisien Determinasi (R^2)	Adjusted R Square =0,921 atau sebesar 92,1 persen	Hasil Adjusted R Square sebanyak 0,921 atau sebesar 92,1 persen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebanyak 92,1 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu sebesar 7,9 persen.
UJI Hipotesis (Uji F)	$F_{hitung}=108,369$ dan Signifikansi=0,000	Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh yaitu 0,000 nilai tersebut $<0,05$. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel independen yaitu disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan 2023

	Hasil	Kesimpulan
Uji Linear Berganda	$Y = 0,416X_1 + 0,302X_2 + 0,308X_3$	Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan sebagai berikut: - Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,416 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. yang artinya jika disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. - Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,302 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika Pelatihan tinggi (perusahaan secara rutin melakukan pelatihan terhadap karyawan) maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,308 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik dan nyaman lingkungan kerja semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T)	Signifikansi: X1=0,000 X2=0,007 X3=0,004	Variabel daya tarik produk, kepercayaan pelanggan, dan harga kompetitif memiliki nilai signifikansi <0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
----------------------------------	---	---

Sumber: Data Olahan 2023

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit BIMA, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kopdit BIMA.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit BIMA. hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja dan adanya Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kopdit BIMA, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi rasa aman, nyaman dan keselamatan karyawan yang terjamin saat bekerja dalam perusahaan dengan demikian juga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan, Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang baik sesuai dengan standar dan kebijakan dalam perusahaan dan melakukan pelatihan secara rutin dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan bagi karyawan yang baru di rekrut dan semakin mengasah kemampuan bagi karyawan yang memang sudah lama bekerja agar semakin mampu meningkatkan kualitas kerjanya sehingga menghasilkan output yang baik bagi perusahaan.
2. Perusahaan juga diharapkan untuk mengikutsertakan atau melibatkan karyawan dalam upaya pemecahan berbagai masalah dan persoalan yang ada dalam perus-

ahaan, hal ini perlu dilakukan supaya karyawan merasa bahwa keberadaannya sangat diperlukan bagi perusahaan sehingga muncul rasa memiliki terhadap perusahaan didalam diri setiap karyawan. Perusahaan juga harus bisa memberikan arahan yang baik dan solusi ketika karyawan mengalami kendala atau masalah dalam melakukan pekerjaannya dan menghargai segala upaya yang dilakukan oleh karyawan bagi perusahaan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya diperhatikan dan perusahaan bangga atas kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dengan variabel penelitian, serta mempertimbangkan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan serta bagi peneliti disarankan untuk memperluas penelitian dan menggunakan metode uji yang baru yang bisa dijadikan sebagai pembanding dengan penelitian terdahulu dan dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zafana Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWDP.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koperasi Kredit Bina Masyarakat (2021). *Pola Kebijakan Pengurus TB 2021*. Sintang: Bina Masyarakat.
- Prawirosentono, S. & Primasari, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja & Motivasi Karyawan) Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suwatno. & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.