

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

TATI SUNDARI
1305160738

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

TATI SUNDARI, NPM 1305160738, PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI WAHANA TATA. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 32 responden yang merupakan pegawai dari PT. ASURANSI WAHANA TATA.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,560) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (34,115) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,702 menunjukkan sekitar 70,2 % yang artinya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

Kata Kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

Ayahanda Tukijan dan Ibunda Sumini yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ibu Rini Astuti, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Pimpinan PT. Asuransi Wahana Tata beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

Kepada Abangda Suprianto dan Suriadi serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.

Dan kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

TATI SUNDARI
1305160738

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Identifikasi Masalah	5
Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
Uraian Teori	7
Kinerja Karyawan	7
Pengertian Kinerja Karyawan	7
Tujuan Penilaian Kinerja	8
Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	8
Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	11
Indikator Kinerja	12
Pelatihan.....	14
Pengertian Pelatihan.....	14
Tujuan Pelatihan.....	15

Manfaat Pelatihan.....	16
Faktor – Faktor Mempengaruhi Pelatihan	18
Indikator Pelatihan	22
Lingkungan Kerja	25
Pengertian Lingkungan Kerja	25
Indikator Lingkungan Kerja.....	29
Kerangka Konseptual	32
Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
Pendekatan Penelitian	36
Definisi Operasional Variabel.....	36
Tempat dan Waktu Penelitian	38
Populasi dan Sampel	38
Teknik Pengumpulan Data.....	39
Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
Hasil Penelitian	50
Deskripsi Hasil Penelitian	50
Analisis Variabel Penelitian	52
Hasil Penelitian.....	58
Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
Kesimpulan	69
Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Pelatihan	37
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	38
Tabel 3.5	Skala Likert	40
Tabel 3.6	Uji Validitas Pelatihan	41
Tabel 3.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi	43
Tabel 4.1	Skala Likert.....	50
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	51
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Pelatihan.....	53
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.9	Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.11	Uji t	64

Tabel 4.12 Uji F	65
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	60
Gambar 4.2 P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2012 hal. 2), menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari pelatihan maupun dari lingkungan kerja yang sesuai.

Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan .

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Dimana dengan adanya pemberian pelatihan dapat memperbaiki dari sisi produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. (Handoko, 2008 hal. 103)

Selain pelatihan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan suatu situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, kenyamanan dalam berkerja, tingkat beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya . Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011 hal. 21).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2008), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Asuransi Wahana Tata yang disingkat menjadi PT. ASWATA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Asurani yang melayani nasabah individual, usaha skala menengah maupun korporasi besar dan industrial.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Asuransi Wahana Tata adalah masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam pekerjaan yang

dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Selain itu masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan, seperti dalam pelatihan dalam penggunaan bahasa Inggris, pelatihan sistem informasi dalam menggunakan aplikasi didalam computer perusahaan, dan masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan juga terdapat kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan perusahaan yang berakibat dengan kurangnya rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan, namun juga masih terdapat perbedaan tempat dan waktu penelitian dalam beberapa penelitian sebelumnya. Peneliti Suhardi (2014) yang membuktikan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, perlu adanya pelatihan kerja yang diberikan serta perlu dijaganya keharmonisan antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Asuransi Wahana Tata.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pelatihan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang belum dapat menerapkan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan, seperti dalam pelatihan bahasa Inggris, pelatihan sistem informasi.
2. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan perusahaan.
3. Masih ada beberapa karyawan yang hasil kerjanya kurang optimal terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat selesai dengan tepat waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan. Penelitian ini membahas mengenai pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata.

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis, dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk menerapkan pemberian pelatihan kerja , lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- b. Secara Praktis, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Simamora (2008 hal.34) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011 hal.67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009 hal.532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan

pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Sihotang (2007 hal. 186), ada beberapa macam tujuan penilaian kinerja untuk berbagai kepentingan yaitu :

- 1) Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan
- 2) Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru
- 3) Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan
- 4) Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi
- 5) Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 hal.155), kinerja pegawai merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang

mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Faktor Personal atau Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor system

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sutrisno (2010 hal. 93-94) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

d. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. adapun Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2009 hal.323):

- 1) Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- 2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- 4) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent, misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.

- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Menurut Wirawan (2009, hal. 54) kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

- 1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- 2) Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.

- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Ialah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 67), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari:

- 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.51) Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

2) Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3) Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya.

Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4) Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5) Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota yang berada dalam organisasi.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2010 hal.280) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Rivai (2009 hal.226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rachmawati (2008 hal.110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari

sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011 hal.15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- 8) Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015 hal.84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM,

meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2008 hal.7) mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Siagian (2008 hal.183), bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan

melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

d. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hariandja (2009 hal.168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1) Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4) Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2009 hal. 240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:
 - a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.
 - b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
 - c) Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, dan efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa

ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.

- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.
- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2) Pelatih (instruktur) Pelatihan

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus

mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugasnya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam

pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

e. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011 hal.57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

1) Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode

a) Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5) Tujuan

a) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Sedangkan menurut Triton (2008 hal.87) Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

3) Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008 hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Nitisemito (2008 hal. 39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat

mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2008 hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik

pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008 hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung memproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008 hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat

bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2008 hal. 159) dan Sedarmayanti (2011 hal. 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan .

B. Kerangka Konseptual

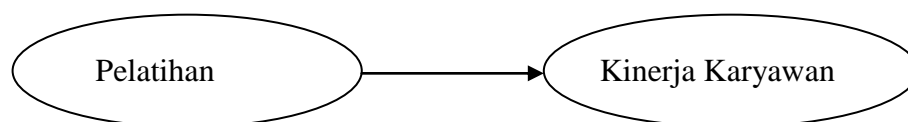
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Menurut Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan .

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

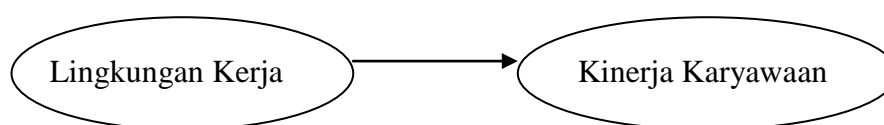
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyediaan lingkungan kerja yang memadai.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2008), bahwa para karyawan menaruh perhatian

yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

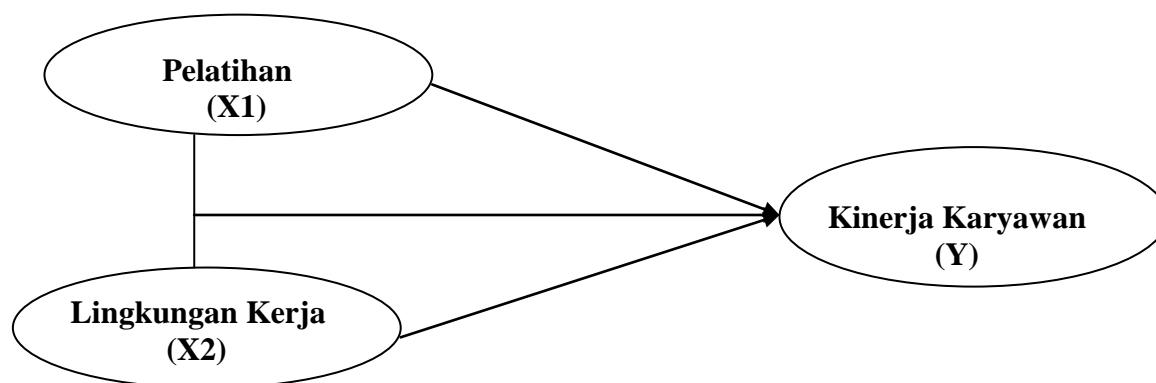
3. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Konsep kompetensi terus tumbuh dan diterapkan diberbagai organisasi (Wijayanto,2012, hal 81).

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Sebagai upaya pengembangan potensi pegawai diharapkan organisasi dapat melakukan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Menurut Siagian (2008 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Selain itu Peneliti Suhardi (2014) juga membuktikan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Asuransi Wahana Tata
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan perusahaan PT. Asuransi Wahana Tata
3. Ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan perusahaan PT. Asuransi Wahana Tata

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen pelatihan dan lingkungan kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Pelatihan

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Sasaran
3.	Pelatih
4.	Materi
5.	Metode
6.	Peserta pelatihan

Sumber : Triton (2008 hal.87)

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Suasana kerja
2.	Hubungan dengan rekan kerja
3.	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber : Nitisemito (2008 hal. 159)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai outuput atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Kerja Sama
5.	Inisiatif

Sumber : Mangkunegara (2011 hal. 67)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Asuransi Wahana Tata yang beralamat Jalan Pemuda No.9 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2017				Jul 2017				Agus 2017				Sept 2017				Okt 2017				Nov 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta

penelitian (Ferdinand, 2006 hal. 223). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asuransi Wahana Tata yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan PT. Asuransi Wahana Tata berjumlah 32 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuesioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013 hal. 142).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuesioner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Suharsimi (2010 hal. 170)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan yaitu:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X_1)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha, 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel pelatihan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,000		0,000<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,001		0,001<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,001		0,001<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,000		0,000<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,000		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009 hal. 112).

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan	0,843	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Pelatihan sebesar 0,843 (reliabel), Instrument Lingkungan Kerja sebesar 0,884 (reliabel), Kinerja Karyawan sebesar 0,873 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2013 hal.147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2013 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 hal 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 hal 148).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 hal 148).

2. Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali. 2013, hal.

84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

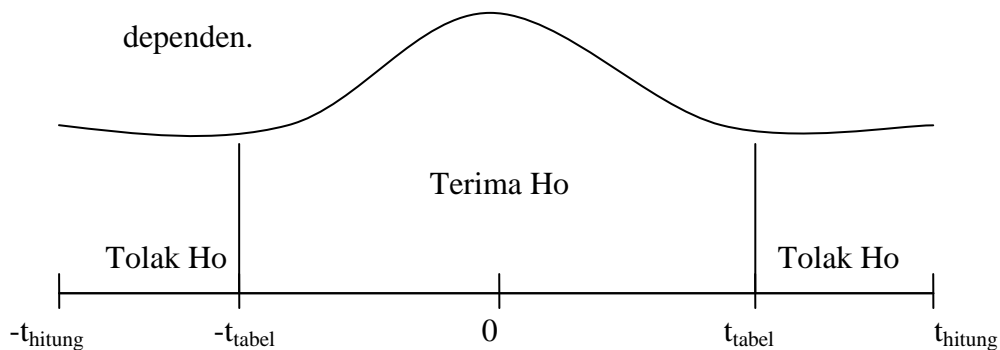
Sumber: Ghazali (2013 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel indeviden berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Sumber : Ghazali (2013 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel

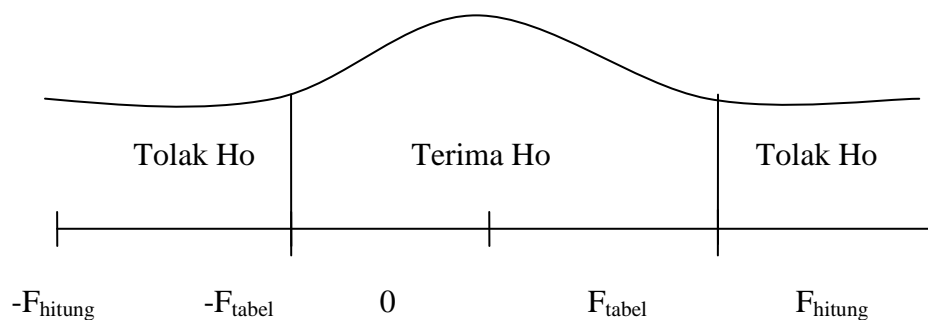
k= jumlah variabel

R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2013 hal. 112).

Dimana: D = Koofesien Determinan.

R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah pelatihan, yang menjadi variabel lingkungan kerja X_2 adalah, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 karyawan. Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Pelatihan (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	18	56,3
2.	Wanita	14	43,7
Total		32	100

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (56,3%) dan wanita sebanyak 14 orang (43,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. ASWATA Medan adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 25 tahun	6	18,8
2.	26 – 35 tahun	18	56,3
3.	36 – 45 tahun	5	15,7
4.	Di atas 46 tahun	3	9,4
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26– 35 tahun yakni sebanyak 18 orang (56,3%), kemudian disusul responden yang berusia diatas 46 tahun dengan jumlah responden sebanyak 3 orang (9,4%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	4	12,5
2.	D-III	8	25
3.	Strata-1	18	56,3
4.	Strata-2	2	6,3
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 18 orang atau 56,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. ASWATA adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang

terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel pelatihan, pada PT. ASWATA yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan
PT. ASWATA

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
2	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	32	100
3	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0	0	0	32	100
4	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0	32	100
5	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	32	100
6	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	32	100
7	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	32	100
8	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
9	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
10	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai materi yang diberikan sudah lengkap, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai instruktur sangat terampil, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai peserta mengikuti proses pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai pelatihan yang diberikan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

5. Dari jawaban kelima mengenai pelatihan dapat meningkatkan moril kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai pengetahuan dan wawasan semakin bertambah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sebelum mengikuti pelatihan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Pelatihan mampu merubah sikap dan perilaku, sehingga setelah mengikuti training, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja atau prestasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel pelatihan yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja
PT. ASWATA

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	34,4	17	53,1	4	12,5	0	0	0	0	32	100
2	14	43,8	16	50	2	6,2	0	0	0	0	32	100
3	9	28,1	21	65,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4	16	50	14	43,8	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	10	31,3	22	68,8	0	0	0	0	0	0	32	100
6	16	50	10	31,3	6	18,8	0	0	0	0	32	100
7	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
8	19	59,4	11	34,4	2	6,2	0	0	0	0	32	100
9	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
10	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai arahan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai teman bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai suasana kekeluargaan di perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai atasan memberikan saran kepada bawahannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 68,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai komunikasi yang baik antara saya, karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai memberikan arahan kepada bawahan, menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Satuan keamanan di tempat kerja yang aman, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Keamanan di tempat kerja sudah mampu memberikan kenyamanan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel lingkungan kerja yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
PT. ASWATA

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	65,6	10	31,3	1	3,1	0	0	0	0	32	100
2	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
3	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
4	14	43,8	16	50	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
6	17	53,1	13	40,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100
7	14	43,8	16	50	2	6,2	0	0	0	0	32	100
8	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
9	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0	0	0	32	100
10	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai kuantitas kerja saya sudah sesuai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 65,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 68,8%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja dengan sungguh-sungguh, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai s mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%.

9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,3%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kreativitas yang tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. ASWATA dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

3. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.628	5.213				.888
x1	.335	.148	.302	2.265	.031	.577	1.733
x2	.568	.125	.609	4.560	.000	.577	1.733

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4.628 + 0,335X_1 + 0,568 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 4.628.

Jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4.628.

- 2) Koefisien Pelatihan X_1

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,335. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk pelatihan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 33,5%.

- 3) Koefisien Lingkungan Kerja X_2

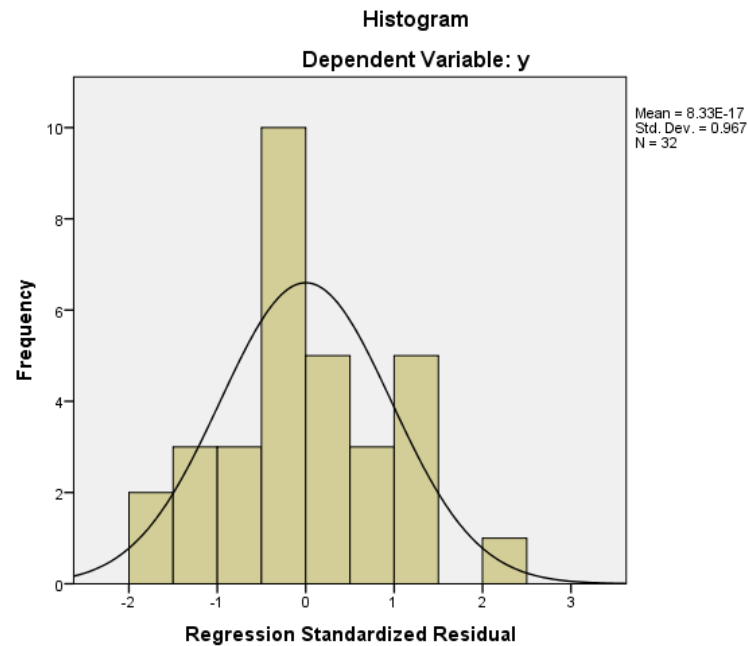
Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,568. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 56,8%.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

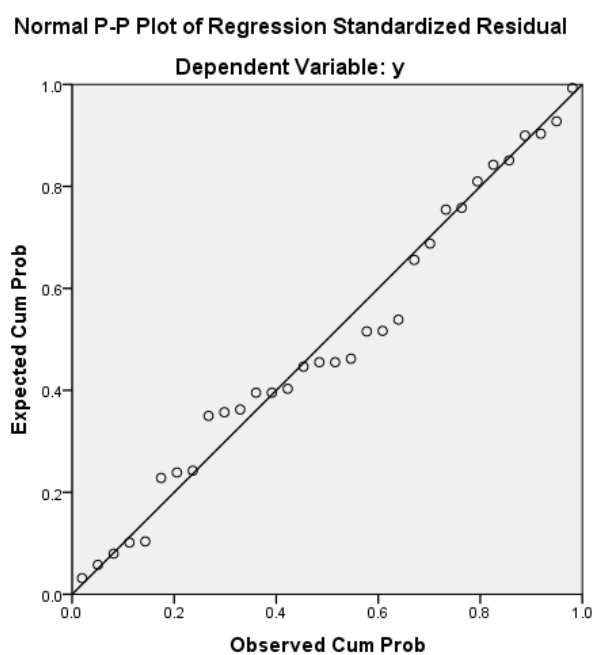
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot



Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.828

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,828. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 32. Jadi nilai d_l sebesar 1,100 dan d_u sebesar 1,351. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u = 4-1,351 = 2,649)$ yaitu $1,351 < 1,828 < 2,649$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada

variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.628	5.213		.888	.382		
	x1	.335	.148	.302	2.265	.031	.577	1.733
	x2	.568	.125	.609	4.560	.000	.577	1.733

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,577 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,733 lebih kecil dari 10.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,577 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,733 lebih kecil dari 10.

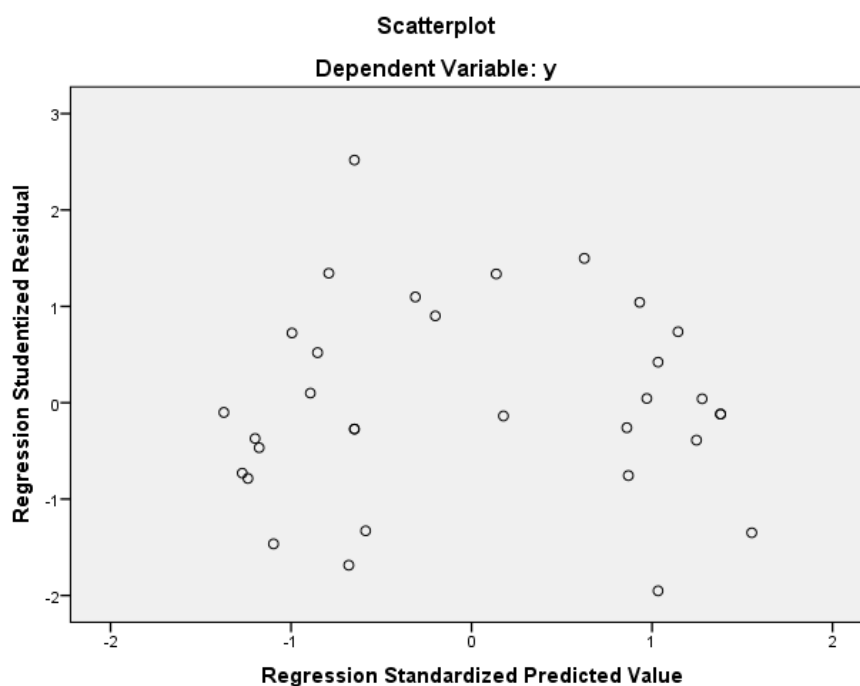
Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih

kecil dari 10, maka artinya data variabel pelatihan dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.628	5.213		.888	.382
x1	.335	.148	.302	2.265	.031
x2	.568	.125	.609	4.560	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} 2,265 $> t_{tabel}$ 1,69 dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dimana nilai t_{tabel} diperoleh dari nilai ketentuan 5% dengan jumlah sampel dari penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} 4,560 $> t_{tabel}$ 1,69 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.356	2	167.178	34.115	.000 ^b
	Residual	142.113	29	4.900		
	Total	476.469	31			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (34,115) > F_{tabel} (3.29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dimana nilai F_{tabel} diperoleh dari nilai ketentuan 5% dengan jumlah sampel dari penelitian Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.681	2.21370	1.828

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,702 yang berarti bahwa ada hubungan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk *R Square* sebesar 0,702 atau 70,2 % yang artinya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (pelatihan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan teori Handoko (2008 hal. 103) Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan pegawai untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan .

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Asri Warnanti (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,560) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (lingkungan kerja) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung dengan teori Robbins (2008), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ASWATA. Dengan nilai $F_{hitung} (34,115) > F_{tabel} (3,29)$ dengan

tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,702 atau 70,2 % yang artinya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Menurut Siagian (2008 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Selain itu Peneliti Suhardi (2014) juga membuktikan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASWATA. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,265) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,560) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASWATA. Dengan nilai $F_{hitung} (34,115) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ sebesar 0,702 atau 70,2 % yang artinya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 29,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Pelatihan pada perusahaan dapat ditingkatkan melalui pembaharuan materi dan subjek daripada diselenggarakannya pelatihan tersebut. Karena dengan adanya pembaharuan tersebut, maka para karyawan akan selalu mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baru dan update untuk menunjang kegiatannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pemberian pelatihan terhadap karyawan akan membantu mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan terpacu untuk memperbaiki kinerja mereka lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Lingkungan kerja pada perusahaan harus lebih di perhatikan lagi dalam tingkat kenyamanannya dengan lebih memperhatikan pada pencahayaan, suhu ruangan, dan siklus udara pada setiap sudut kantor dalam perusahaan. Karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dan termotivasi karena adanya rasa nyaman dari dalam dirinya. Dengan adanya langkah seperti ini diharapkan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Kinerja karyawan dapat dikatakan sudah baik namun perlu adanya peningkatan dan perhatian dalam indikator kehadiran didalam perusahaan. Karena indikator tersebut belum terpenuhi secara baik. Untuk memingkatkan hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan atau memperketat kedisiplinan mengenai tingkat kehadiran dan absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Alex S. Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dian Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nunung Ristiana. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2009). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rony Salinding, (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Makasar.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suhardi. (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel di Kota Batam)*. Jurnal Coopetition, Volume VI, Nomor 1, Maret 2015.
- Trisofia Junita Mamangkey (2015) *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015.
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Umar Husein. (2008). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.