

PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO**THE EFFECT OF TRAINING, EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANGUN WENANG BEVERAGES COMPANY MANADO**

Oleh:
Trisofia Junita Mamangkey¹
Altje Tumbel²
Yantje Uhing³

^{1,2,3} **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen**

Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹sofia.mamangkey@yahoo.com

²altjetumbel@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Lingkungan kerja merupakan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Bangun Wenang *Beverages*, memperhatikan pelatihan, pengalaman dan lingkungan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *Training is any attempt to improve the performance of workers in a particular job is becoming a responsibility, or a job that has to do with his job. Work experience is a major capital to engage in a particular field. Work environment is about the workplace, wheter physical or nonphysical that can give the impression of a pleasant, secure, reassuring and suggests home to work and so forth. Purpose of this study to determine wether job training, work experience, and work environment effect on employee performance at PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Type of associative research using multiple linear regression analysis. Results showed job training, work experience, and work environment simultaneously significant effect on employee performance. Work experience and work environment does not affect the performance of employee, job training have a significant effect on employee performance. Management PT. Bangun Wenang Beverages should attention to training, experience and environment because can improve employee performance.*

Keywords: *training, experience, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan harta atau asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya suatu perusahaan agar tetap terus berperan, berkembang dan tetap bertahan didunia yang semakin modern atau berkembang ini. Bukan hanya manusia yang memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusiapun harus didukung dengan sebuah kinerja yang baik yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan kerja, karena dengan adanya pelatihan kerja setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan-kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan atau talenta yang ada, serta ketrampilan yang ada sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik. Pengalaman kerjapun sangat berpengaruh dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah dibebankan. Seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, akan mampu segera beradaptasi baik dengan pekerjaan yang ada maupun dengan lingkungan kerja yang ada disekitar. Dalam dunia kerjapun suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan bagi semua karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005:163). Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. (Simamora, 2004:339) berpendapat bahwa kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan.

PT. Bangun Wenang *Beverages Company* (BWBC) merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi minuman ringan yang non-alkohol. PT. BWBC adalah perusahaan yang mengandalkan setiap karyawannya untuk dapat terus menggali potensi yang mereka miliki agar dapat terus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Perusahaan sadar bahwa setiap kinerja yang ada sangat penting dalam perkembangan perusahaan dan selalu berusaha memperhatikan setiap karyawan karena mereka merupakan asset atau harta terpenting bagi perusahaan, oleh karena itu karyawan selalu dibekali dengan pelatihan-pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta keahlian kerja pada PT. BWBC.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BWBC.
2. Pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BWBC.
3. Pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BWBC.
4. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. BWBC.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2008:4). Hasibuan (2006:39) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pelatihan Kerja

Cushway (2001:14) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart. Menurut (Hasibuan, 2001:70) pelatihan kerja adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pengalaman Kerja

Hariandja (2002:120) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Sedangkan pengalaman kerja menurut Hasibuan (2002:55) pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37).

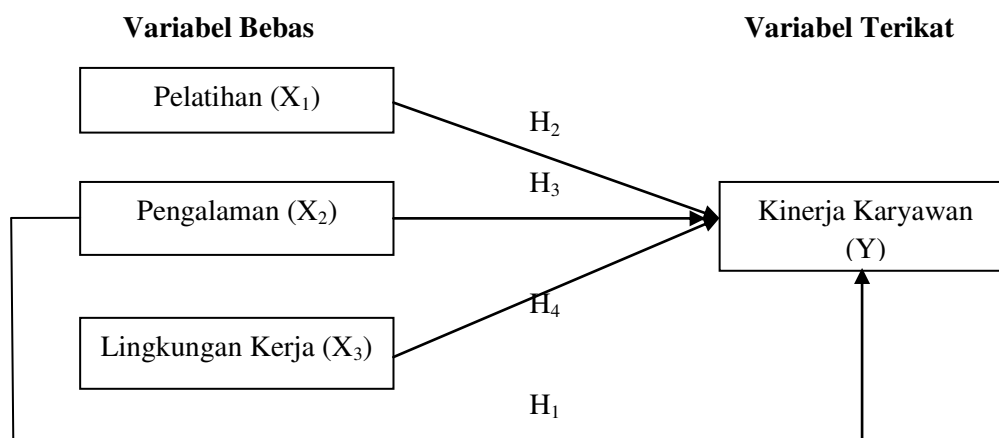
Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

1. Sajangbati (2013) melakukan penelitian tentang Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan secara simultan dan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Potu (2013) melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil Ditjen kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara dimanado. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
H₂: Pelatihan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H₃: Pengalaman kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H₄: Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel X terhadap Y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Waktu penelitian dimulai sejak juni 2014 sampai oktober 2014.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2007:115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen maupun instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Pelatihan Kerja (X₁) Indikator : Instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan
2. Pengalaman Kerja (X₂) Indikator : Lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
3. Lingkungan Kerja (X₃) Indikator : Kondisi kerja yang mempengaruhi fisik para pekerja, berat ringannya pekerjaan dan ketersediaannya fasilitas kerja
4. Kinerja Karyawan (Y) Indikator : Kualitas kerja, keandalan, sikap

Metode Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007:172), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007:172), Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbatas dari segala gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santoso, 2005:238).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santoso, 2005:231).

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heteroskedastisitas (Santoso, 2005:242).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja.

X₁ = Pelatihan kerja.

X₂ = Pengalaman Kerja.

X₃ = Lingkungan kerja

B₁₂₃ = Koefisien Regresi.

Model pada umumnya digunakan untuk diteliti pengaruhnya variabel tidak bebas terhadap variabel bebas lainnya.

Uji F, Secara Bersama

Uji f bertujuan untuk melihat apakah variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t, Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected item-total correlation	Keterangan
X ₁	1	0.561	Valid
	2	0.517	Valid
	3	0.510	Valid
	4	0.391	Valid
	5	0.555	Valid
X ₂	1	0.333	Valid
	2	0.493	Valid
	3	0.509	Valid
	4	0.574	Valid
	5	0.473	Valid
X ₃	1	0.525	Valid
	2	0.619	Valid
	3	0.544	Valid
	4	0.710	Valid
	5	0.588	Valid
Y	1	0.563	Valid
	2	0.322	Valid
	3	0.526	Valid
	4	0.521	Valid
	5	0.478	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,300. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengujian validitas ini menunjukkan pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X ₁	1	0.663	Reliabel
	2	0.674	Reliabel
	3	0.682	Reliabel
	4	0.746	Reliabel
	5	0.656	Reliabel
X ₂	1	0.719	Reliabel
	2	0.660	Reliabel
	3	0.653	Reliabel
	4	0.621	Reliabel
	5	0.666	Reliabel
X ₃	1	0.791	Reliabel
	2	0.764	Reliabel
	3	0.785	Reliabel
	4	0.732	Reliabel
	5	0.773	Reliabel
Y	1	0.640	Reliabel
	2	0.734	Reliabel
	3	0.657	Reliabel
	4	0.658	Reliabel
	5	0.676	Reliabel

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel. Karena tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0.600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

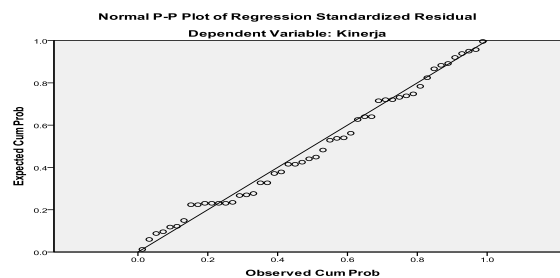
Tabel.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja	.824	1.213
Pengalaman Kerja	.547	1.827
Lingkungan Kerja	.580	1.725

Sumber: Data diolah (2015)

Pengujian hasil analisis ini dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian ini dikatakan baik apabila dilihat dari $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa VIF pelatihan kerja 1,213 pengalaman kerja 1,827 dan lingkungan kerja 1,725. ketiganya < 10 dan $Tolerance$ pelatihan kerja 0,824, pengalaman kerja 0,547 dan lingkungan kerja 0,587, ketiganya $> 0,10$. Jadi data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Normalitas

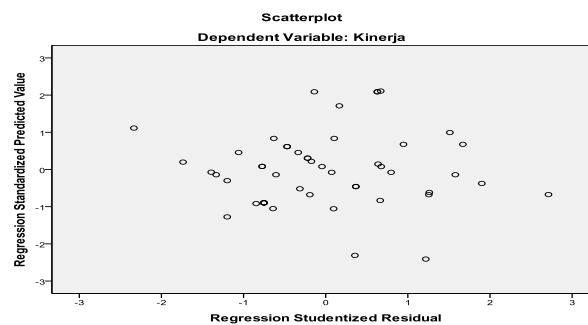


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil uji melalui pengolahan data yang diperoleh dari penelitian, dapat dilihat bahwa data ini menunjukkan terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat titik-titik yang berada disekitar garis diagonal, dan tidak ada yang outlier.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2015)

Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.456	2.865
	Pelatihan Kerja	.398	.107
	Pengalaman Kerja	.235	.155
	Lingkungan Kerja	-.004	.143

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = 8,456 + 0,398X_1 + 0,235X_2 + -0,004X_3.$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstan 8,456 artinya jika pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado sebesar 8,456.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar (0,398) artinya setiap peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado sebesar 0,398.
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar (0,235) artinya, setiap peningkatan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado sebesar 0,235.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar (-0,004) artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado sebesar 0,004.

Uji F

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.337	3	18.112	9.192	.000 ^a
	Residual	90.643	46	1.970		
	Total	144.980	49			

Sumber: Data diolah (2015)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka arah signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis hasil uji simultan (Uji F) yaitu :

- 1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado.

H_a : Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado.

- 2) Menentukan nilai kritis atau F_{tabel}

Dari table pengujian hipotesis secara simultan ditemukan F_{tabel} adalah 2,806. F_{tabel} didapatkan dari hasil olahan data melalui *Microsoft Excel 2007* dengan rumus =*finv*(0.05,3,46). Keterangan 0.05 = 5%, 3 = 3 variabel bebas, dan 46 = (50 responden – 3 variabel bebas – 1 variabel terikat).

- 3) Menentukan F_{table} Dari F_{tabel} , diperoleh 2,806.

4) Mengambil keputusan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dimana $9,192 > 2,806$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

5) Hasil Uji Simultan

Berdasarkan langkah sebelumnya bahwa diketahui H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.334	1.404

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil analisa determinasi (R^2) pada tabel koefisien determinasi dan korelasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,375 diartikan sebesar 37,5%. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$. Hal ini berarti 37,5% kinerja karyawan dipengaruhi pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi (r) sebesar 0,612 atau diartikan sebesar 61,2% menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado yaitu tinggi.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jadi hasil penelitian ini dapat dikatakan pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Manajemen perusahaan dalam hal ini harus lebih menata lagi pengendalian dalam perusahaan, evaluasi lebih ditingkatkan yaitu berdasarkan visi, misi, dan budaya perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terwujud.

Hasil pengujian (H_2) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Manajemen perusahaan menyadari pentingnya pelatihan kerja untuk karyawan. Karena dengan adanya pelatihan kerja, setiap karyawan dapat lebih meningkatkan potensi-potensi yang ada didalam diri mereka.

Hasil pengujian (H_3) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Hasil pengujian (H_4) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang termasuk dalam lingkungan kerja, agar setiap karyawan memiliki rasa kenyamanan dalam menyelesaikan setiap tugas yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang produktif sehingga setiap pegawai selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugas sesuai dengan peran mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013), yang menyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan sama-sama menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Sedangkan Potu (2013), menyatakan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis linear berganda.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini :

1. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup berkembang dalam segi produk namun dengan adanya perkembangan yang ada saat ini kualitas pelayanan juga harus diutamakan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan ini perlu menerapkan suatu sistem yang dapat mempermudah konsumen untuk memperoleh informasi maupun melakukan transaksi. Peran kepemimpinan diharapkan mampu mendukung dan merealisasikan hal ini.
2. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya mengadakan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Cushway, Barry. 2001. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Askara, Jakarta.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Hariandja. Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006. *Human Resources Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.

- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 20 Mei 2014. Hal. 1208-1218.
- Santoso. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sajangbati, A.S. Ivonne. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573/6095>. Diakses 20 Mei 2014. Hal. 667-678.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3, Desember. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.