

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INPLASCO PRIMA SURYA

Teresa Kwantoro Puteri

Hery Winoto Tj.

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

hery.winoto@ukrida.ac.id

ABSTRACT

This research was made with the background because of a lack of awareness of importance of enterprise education and job training to support employee performance and lack of awareness of the company in building a working environment that is conducive to improve employee performance. Moreover, the purpose of this study was to determine whether there is an influence of education and training and work environment on the performance of employees of PT Inplasco Prima Surya. The data required in this study, obtained through questionnaires using saturated or census sampling method to 50 (fifty) PT Inplasco Prima Surya. From all the combine input data that has been collected, data got analysis using SPSS program to determine the results of the research hypothesis. The analysis carried out from the validity test, reliability test, classic assumption test, test multiple linear regression analysis, and hypothesis with the following results: (1) education and vocational training affect the performance of employees, (2) work environment affect the performance employees, and (3) educational and job training also work environment simultaneously affect the performance of the employee. By knowing with the effect on the performance of PT Inplasco Prima Surya employees, this research can as be a reference for the PT Inplasco Prima Surya in how to improving employees performance.

Keywords: education and job training, work environment, employee performance, human resources

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat dengan latar belakang karena kurangnya kesadaran perusahaan akan pentingnya pendidikan dan pelatihan kerja untuk menunjang kinerja karyawan serta kurangnya kesadaran perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus terhadap 50 (lima puluh) orang karyawan PT Inplasco Prima Surya. Dari data-data yang telah dikumpulkan, dilakukan analisis data menggunakan program SPSS guna mengetahui hasil hipotesis penelitian. Adapun analisis yang dilakukan mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut: (1) pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui pengaruh terhadap kerja karyawan PT Inplasco Prima Surya, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT Inplasco Prima Surya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Persaingan dan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, menuntut perusahaan mampu menghadapi tantangan secara global. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan suatu keharusan bagi perusahaan agar mampu berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Kualitas dari sumber daya manusia itulah yang akan menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat berjalan, karena prestasi perusahaan dapat dilihat melalui kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya manusia di percaya sebagai ujung tombak sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar ataupun dalam skala menengah. Berkembang atau tidaknya serta baik buruknya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan karena melalui sumber daya manusia tersebut kita dapat menilai bagaimana perusahaan dalam memilih karyawannya. Lemahnya sebuah perusahaan dalam bersaing dengan para pesaingnya karena kurangnya kualitas dan kurangnya karyawan yang kompeten dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat membuat perusahaan menjadi lemah bahkan tidak lagi memiliki daya saing sekalipun dengan perusahaan lokal. Oleh karenanya, perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan pendidikan dan pelatihan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena kedua hal tersebut selalu digunakan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan serta menjaga karyawan dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan demi peningkatan kinerja. Selain itu, hal ini bertujuan agar baik karyawan baru ataupun karyawan lama dapat mengerjakan setiap pekerjaan dengan sebaik – baiknya, meskipun karyawan dihadapkan pada pekerjaan baru.

Selain dari pendidikan dan pelatihan, secara internal perusahaan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan. Seperti hal yang di ungkapkan oleh Alex S.

Nitisemito (2000 : 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa tidak hanya pendidikan dan pelatihan saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan tempat bekerja pun menjadi salah satu faktor penentu dari peningkatan kinerja karyawan.

Membahas tentang lingkungan kerja, berarti kita tidak hanya membahas hal – hal yang berhubungan dengan perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi kita juga akan membahas tentang hubungan yang terjalin antar sesama “penghuni” dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman adalah hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Kenyaman yang didapat pun tidak datang dengan tiba – tiba, butuh konsistensi antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja sama untuk menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar selalu nyaman. Dengan kata lain, lingkungan yang kondusif serta komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja secara garis besar adalah sebuah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam organisasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi dan dikerjakan berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki. Baik atau buruknya kinerja karyawan tergantung dari bagaimana perusahaan dapat mencari, mengolah serta menjaga karyawan yang kompeten pada bidangnya masing – masing. Banyak hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya kerja, pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja dan lain – lain. Tetapi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penulisan ini ditekankan kepada pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja.

Hal ini dapat kita teliti melalui penelitian yang akan dilakukan pada PT Inplasco Prima Surya yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di

dibidang industri helmet yang telah berdiri sejak tahun 1985, dimana pada awal berdiri helmet yang di produksi memiliki nama Kiwi Helmet. Seiring dengan berjalannya waktu, Kiwi Helmet memproduksi design yang lebih menarik untuk konsumennya dan sejak itulah berganti nama menjadi Caberg Helmet yang dimulai sekitar 13 tahun yang lalu. Pada akhir tahun 2008, PT Inplasco Prima Surya meluncurkan satu produk lagi untuk melengkapi produk sebelumnya (Caberg), yaitu HBC Helmet. Pada Juli 2009 Caberg dan HBC helmet mendapatkan sertifikat SNI. Adapun penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja antara pada PT Inplasco Prima Surya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka tersusun rumusan masalah dalam penulisan ini, antara lain :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya secara simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan

Secara garis besar pelatihan dapat dikatakan sebagai metode atau bentuk edukasi bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan serta dapat memenuhi tantangan dalam bekerja demi memenuhi tujuan perusahaan untuk tetap dapat berkembang dan bersaing di era globalisasi. Dan secara garis besar pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi secara optimal, baik pola pikir maupun sikap serta perilaku yang terdapat di dalam diri sumber manusia tersebut.

Secara teknis Veithzal Rivai (2005 : 226) mengatakan bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Malayu S.P. Hasibuan (2005), menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Selain itu, Gary Dessler (2003 : 280) mengungkapkan bahwa : “Pelatihan merupakan metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya”.

1. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2003 : 285) ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pendidikan dan pelatihan, antara lain :

- a. *On the job training* atau pelatihan langsung kerja
Metode ini berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan dan langsung mengerjakannya. Metode ini juga digunakan secara luas pada level manajemen tingkat atas. Dalam metode ini terdapat jenis pelatihan yang paling dikenal yaitu metode *coaching* atau *understudy*. Dalam metode *coaching* ini seorang pekerja yang telah berpengalaman ditugaskan untuk melatih karyawan.
- b. Magang
Suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pembelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Metode ini telah ada sejak abad pertengahan.
- c. Belajar secara informal
Metode yang dilakukan bukan melalui program pelatihan formal
- d. *Job instruction training*
Metode pekerjaan yang terdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang diajarkan secara bertahap.
- e. Pengajaran
Metode ini adalah cara yang sederhana dan cepat untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang akan dilatih.
- f. Pelajaran yang terprogram

- Metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan dengan memberikan fakta atau pertanyaan, yang memungkinkan orang untuk memberikan respon dan memberikan orang yang belajar jawaban timbal balik yang akurat. Metode ini menggunakan media berupa buku teks, komputer atau internet.
- g. Teknik pelatihan kemampuan membaca dan menulis
Metode ini merupakan aspek dari program pelatihan keberagaman. Dalam pelatihan ini karyawan dituntut untuk dapat membaca, menulis dan aritmatika. Dimana dengan metode ini dapat diketahui apakah karyawan buta huruf atau tidak.
 - h. Pelatihan dengan peralatan audiovisual
Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, film, kaset atau video.
 - i. Pelatihan dengan simulasi
Sebuah metode dimana orang yang dilatih belajar dengan peralatan sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan.
 - j. Pelatihan berbasis komputer
Dengan pelatihan berbasis komputer orang yang dilatih menggunakan sistem berbasis komputer untuk secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilannya.
 - k. Sistem pendukung kinerja elektronik
Sistem ini adalah kumpulan peralatan dan tampilan komputer yang mengotomatiskan pelatihan, dokumentasi dan dukungan telepon, mengintegrasikan otomatisasi ini ke dalam aplikasi dan memberikan dukungan yang lebih cepat, lebih murah, dan lebih efektif daripada metode tradisional.
 - l. Pelatihan jarak jauh berbasis internet
Metode belajar jarak jauh. Metode yang digunakan antara lain kursus korespondensi tradisional, teletraining, video konferensi dan pelatihan berbasis internet.
 - m. Pelatihan melalui internet
Pelatihan dengan berbasis web ini semakin populer akan tetapi pada praktiknya, pelatihan ini bukanlah pilihan dari bentuk pelatihan. Kecenderungan dari metode ini adalah menuju solusi pembelajaran terpadu,

- dimana peserta pelatihan menggunakan metode penyampaian seperti hard copy manual untuk mempelajari materi pelatihan.
- n. Rotasi pekerjaan
Teknik pelatihan manajemen dengan cara memindahkan orang yang dilatih dari departemen satu ke departemen lainnya untuk memperluas pengalamannya dan mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya.
 - o. Pendekatan belajar sambil dibimbing
Orang yang dilatih bekerja secara langsung dengan seorang manajer senior atau dengan orang yang akan digantikannya.
 - p. Belajar bertindak
Teknik pelatihan dimana calon manajemen diizinkan untuk bekerja penuh untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan di departemen lain.

2. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Gary Dessler (2003 : 281) menyatakan, terdapat lima langkah dalam proses pendidikan dan pelatihan kerja karyawan, yaitu :

- a. Analisis kebutuhan
Mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, serta mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur dan tujuan prestasi.
- b. Merencanakan instruksi
Untuk memutuskan, menyusun dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan dan aktivitas.
- c. Validasi
Dimana orang yang terlibat membuat sebuah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa orang yang mewakili.
- d. Menerapkan program
Melatih karyawan yang akan dilatih.
- e. Evaluasi
Merupakan tindak lanjut, dimana dalam hal ini perusahaan menilai keberhasilan atau kegagalan dari program ini.

3. Manfaat Pelatihan

Menurut Viethzal Rivai (2005 : 231-233), manfaat dari pelatihan, adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat untuk karyawan :
 - a. Membantu pengembangan keterampilan, mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan.

- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - d. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - e. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- 2) Manfaat untuk perusahaan :
 - a. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - b. Memperbaiki moral sumber daya manusia
 - c. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
 - d. Membantu pengembangan perusahaan
 - e. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja
 - f. Membantu meningkatkan efisien, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja
 - g. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
 - h. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
 - 3) Manfaat untuk hubungan sumber daya manusia, intra dan antar group :
 - a. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - b. Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - c. Meningkatkan kualitas moral
 - d. Membangun kohesivitas dalam kelompok
 - e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

Lingkungan kerja

Setiap karyawan diharapkan untuk memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga dapat

mencapai kinerja dengan maksimal. Dalam hal ini kenyamanan akan lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya, dapat kita artikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Dan kita dapat membagi lingkungan kerja menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”

Sedarmayati (2009 : 21) mengatakan lingkungan kerja : “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

2. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja fisik dan non fisik.

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Sedarmayanti (2009 : 22) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja Non fisik
Sedarmayanti (2009 : 31) mengatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Sedarmayanti (2001 : 21) menguraikan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya

- lingkungan kerja fisik, antara lain:
 - Penerangan / cahaya
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya karena dapat berpengaruh pada keselamatan dan kelancaran kerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya perhatian tentang pencahayaan atau penerangan, dimana harus sesuai, tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup atau gelap.
 - Temperatur
Dalam keadaan normal temperatur tubuh seriap orang berbeda – beda, oleh karenanya dalam keadaan normal temperatur yang tepat adalah tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.
 - Kelembaban
Kelembaban merupakan banyaknya kandungan air yang terdapat pada udara, dimana hal ini di pengaruhi oleh temperatur udara. Jika kelembaban dalam suatu ruangan tidak di perhatikan hal ini dapat mengganggu kerja dari karyawan karena jika suatu ruangan memiliki ruangan yang panas dengan tingkat kelembaban tinggi, maka akan mengakibatkan karyawan mudah lelah akibat kepanasan demikian jika terlalu dingin, maka karyawan dapat mengantuk.
 - Sirkulasi udara
Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh tubuh. Dalam hal ini, dibutuhkan adanya penempatan ventilasi atau perputaran udara yang baik agar pertukaran udara berjalan dengan baik sehingga oksigen pun tidak berkurang.
 - Kebisingan
Salah satu polusi yang sangat mengganggu adalah bunyi – bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga atau keadaan bising. Dalam hal ini perlu di pastikan bahwa lingkungan kerja harus jauh dari hal – hal bising dari luar ruangan, agar tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.
 - Getaran mekanis
Getaran mekanis adalah getaran yang berasal dari alat mekanis. Oleh sebab itu, jika ada perbaikan di dalam lingkungan kerja, sebiknya dilakukan pada saat bukan jam kerja karena apabila dilakukan pada saat jam kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja
 - Bau – bauan

Adanya bau – bauan yang tidak di inginkan dapat disebut sebagai pencemaran. Apalagi bau – bauan yang terjadi dalam jangka yang panjang. Oleh sebab itu menjaga kebersihan solusinya, serta membuat ruangan tetap wangi dengan pengharum ruangan juga dapat dijadikan solusi

- Tata warna
Dalam menata warna di ruang bekerja haruslah di pertimbangan dengan sebaik – baiknya. Hal ini dikarenakan warna dapat berpengaruh pada perasaan karyawan
 - Dekorasi
Dekorasi ruang kerja yang baik adalah yang memperhatikan tata letak, tata warna, dan perlengkapan yang ada di dalam ruang kerja karyawan agar tercipta kenyamanan
 - Keamanan
Dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dapat memanfaatkan jasa dari petugas keamanan atau satpam. Selain itu pemasangan dari cctv menjadi alternatif lain. Karena jika karyawan bekerja dengan perasaan terlindungi, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal.
4. Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif
- a. Lingkungan Kerja Fisik
- Keadaan bangunan
Hal – hal yang termasuk dalam keadaan bangunan antara lain : gedung tempat bekerja yang menjamin keselamatan kerja pegawai serta tempat yang menarik, ruang kerja yang nyaman, serta adanya ventilasi yang berfungsi dengan baik
 - Adanya beberapa fasilitas lainnya
Seperti peralatan kerja yang memadai, tempat istirahat, tempat ibadah yang terawat, toilet yang bersih, dan sebagainya
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- Hubungan dengan rekan kerja
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, baik itu hubungan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan. Dengan adanya hubungan yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman

- Letak gedung yang strategis
Hal ini bertujuan agar mudah di jangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
- b. Lingkungan Kerja dari Segi Psikis
- Adanya perasaan aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya
Hal ini meliputi : perasaan aman saat menjalankan tugas, baik di dalam kantor ataupun di luar kantor; rasa aman dari sikap saling mencurigai antar karyawan; dan rasa aman dari atasan yang semena – mena
 - Loyalitas yang bersifat dua dimensi
Yaitu bersifat vertical antara atasan dan bawahan serta bersifat horizontal antara atasan dengan atasan yang setingkat dan sesama karyawan
 - Perasaan puas di kalangan karyawan
Perasaan puas akan terpenuhnya segala hal yang dibutuhkan selama bekerja
5. Indikator Lingkungan Kerja
- Menurut Sedamayanti (2003 : 86), Indikator Lingkungan Kerja antara lain :
- Suasana kerja
Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
 - Hubungan dengan rekan kerja
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
 - Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Secara garis besar dapat diartikan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perkembangan perusahaan yang menuju pada arah dimana perusahaan dapat bersaing dan mengikuti perkembangan

global merupakan suatu pencapaian atas tujuan perusahaan dari hasil kinerja yang tersusun dengan baik pada perusahaan tersebut.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 309) : “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu”.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) menyatakan : “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 34) mengatakan : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 68), karakteristik dari orang yang memiliki kinerja tinggi, yaitu :

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- Memiliki tujuan yang realistis
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

3. Indikator Kinerja Karyawan

Stephen P Robbins (2006 : 260), mengatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja secara individu, yaitu :

- Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan

- dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya
 - Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
 - Kemandirian**
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor
 - Komitmen kerja**
Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Inplasco Prima Surya sebanyak 50 (lima puluh) orang.

Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor dengan pilihan sebagai berikut :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel, dimana dua diantaranya adalah variabel bebas, yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta terdapat satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Suatu usaha dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan teknis • Kemampuan teoritis • Kemampuan konseptual • Kemampuan moral 	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	Usaha yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk lingkungan kerja fisik dan non fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja • Fasilitas kerja • Suasana kerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas hasil • Kuantitas hasil • Ketepatan waktu 	Ordinal

Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. Penelitian Sebelumnya

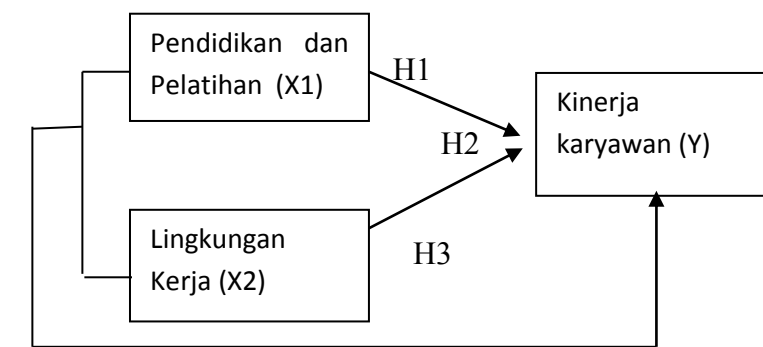
No.	Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyo, Moehammad Soe'oad Hakam (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pendidikan dan Pelatihan	Pendidikan dan Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja	Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Jika melihat dari penelitian sebelumnya, dimana mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dibantu dengan adanya teori yang mendukung, maka kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengarahkan dan member

pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja secara berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

Pada penelitian ini, model yang digunakan dapat dijabarkan melalui bentuk persamaan matematis:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan
 B1 = Koefisien Regresi Variabel bebas 1 (satu), yaitu perubahan pada Y untuk setiap perubahan dari x1

B2 = Koefisien regresi variabel bebas 2 (dua), yaitu perubahan pada Y untuk setiap perubahan dari x2
 X1 = Variabel bebas 1 (satu) yaitu pendidikan dan pelatihan
 X2 = Variabel bebas 2 (dua) yaitu lingkungan kerja
 e = Residual atau kesalahan prediksi (*prediction error*)

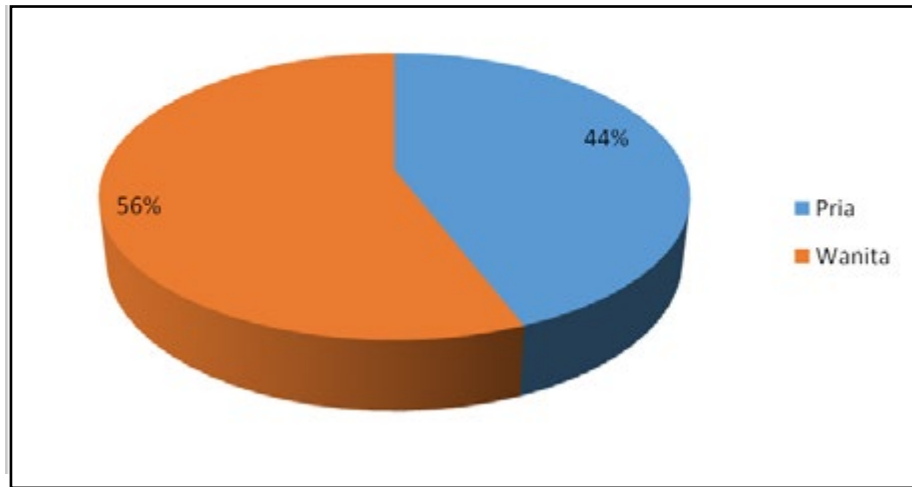
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan digambarkan atau di deskripsikan data masing – masing mengenai

identitas diri responden yang dapat dilihat mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan sebagai berikut ini:

a. Jenis Kelamin



Gambar 2. Jenis Kelamin
Sumber data :Hasil Pengolahan Data, 2014

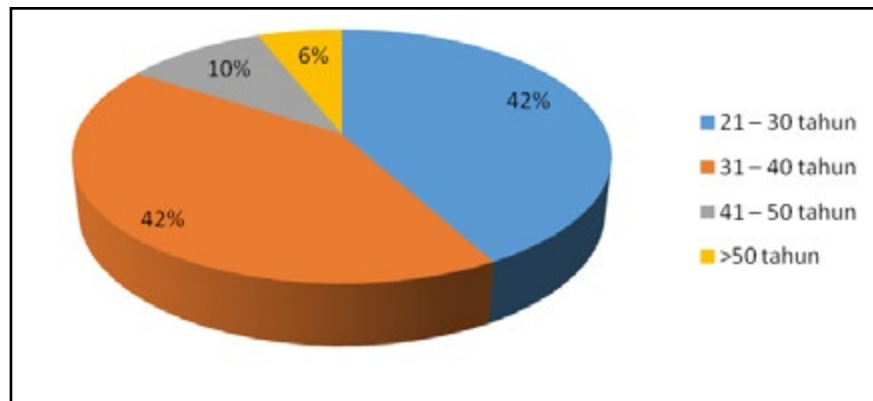
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	22	44%
Wanita	28	56%
Total	50	100%

Sumber: PT Inplasco Prima Surya,2014. Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 3 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin wanita memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan pria yaitu sebesar 28 orang dengan persentase 56%, sedangkan pria berjumlah 22 orang dengan presentase 44%.

b. Usia



Gambar 3. Usia
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

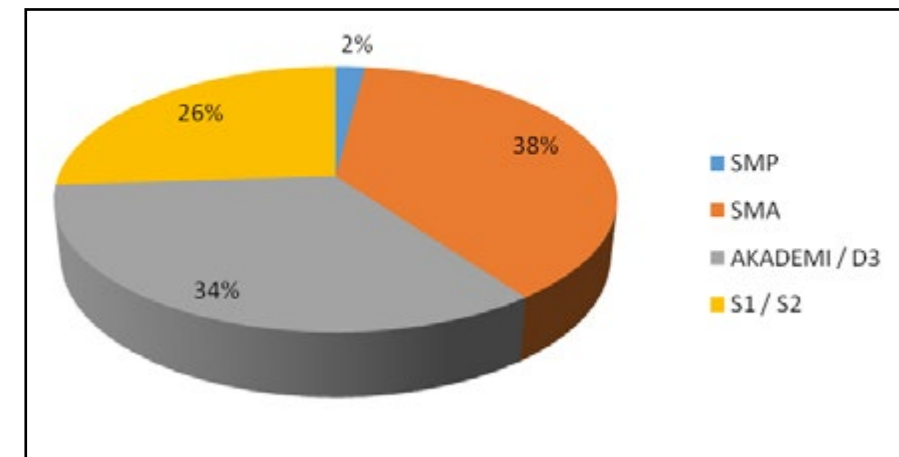
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30 tahun	21	42%
31 – 40 tahun	21	42%
41 – 50 tahun	5	10%
>50 tahun	3	6 %
Total	50	100%

Sumber: PT Inplasco Prima Surya,2014. Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4 terlihat bahwa responden dengan 21 – 30 tahun dan usia 31 – 40 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 21 orang dengan persentasi 42%. Sedangkan untuk usia 41 – 50 tahun dan >50 tahun memiliki jumlah yang lebih sedikit yaitu 5 orang untuk 41 – 50 tahun dengan persentase 10% dan 3 orang untuk usia >50 tahun dengan persentase 6%.

c. Pendidikan



Gambar 4. Pendidikan
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

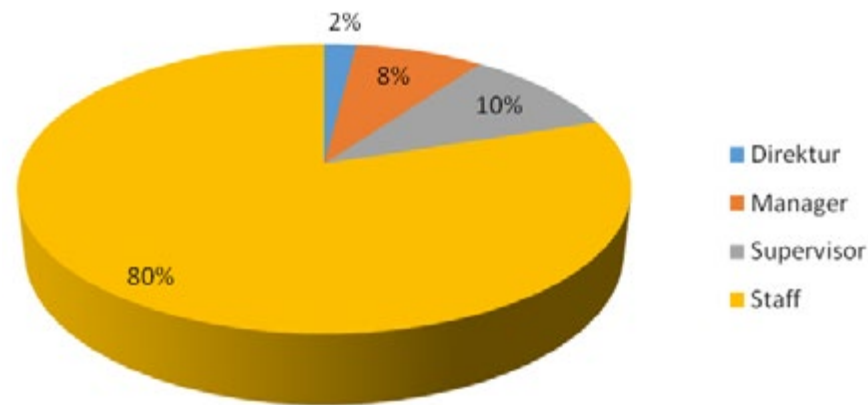
Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	1	2%
SMA	19	38%
AKADEMI / D3	17	34%
S1 / S2	13	26 %
Total	50	100%

Sumber: PT Inplasco Prima Surya, 2014

Hasil Pengolahan Data dari tabel 5 terlihat bahwa responden yang mempunyai pendidikan SMA dan Akademi (D3) memiliki jumlah terbanyak yaitu untuk SMA 19 orang dengan persentase 38% dan Akademi (D3) dengan jumlah 17 orang dengan persentase 34%. Sedangkan untuk jenjang pendidikan S1 /

S2 memiliki jumlah 13 orang dengan persentase 26%. Dan jenjang pendidikan SMP adalah jumlah terendah yaitu 1 orang dengan persentase 2%.

d. Jabatan



Gambar 5. Jabatan
Sumber data : Hasil Pengolahan data, 2014

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Direktur	1	2%
Manager	4	8%
Supervisor	5	10%
Staff	40	80 %
Total	50	100%

Sumber: PT Inplasco Prima Surya, 2014. Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 6 terlihat bahwa responden dengan jabatan direktur memiliki jumlah hanya 1 orang dengan persentase 2%. Untuk jabatan manager dan supervisor masing – masing memiliki jumlah 4 orang untuk manager dengan persentase 8% dan untuk supervisor dengan jumlah 5 orang dengan persentase 10%. Dan untuk jabatan staff memiliki jumlah 40 orang dengan persentase 80%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis nilai *corrected item –total correlation*. Dimana untuk menentukan data tersebut valid atau tidak dilihat dengan menggunakan table r atau tidak dilihat dengan menggunakan table r product moment dengan taraf signifikan 0,05. Adapun kriterianya sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dari kuisisioner adalah valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid Nilai r table untuk $n = 50$ yaitu 0,2732

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.P.K_1	16,36	3,623	,410	,699
P.P.K_2	16,06	3,813	,476	,676
P.P.K_3	16,28	3,838	,380	,708
P.P.K_4	15,96	3,264	,495	,666
P.P.K_5	16,54	3,111	,648	,597

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja memiliki nilai *corrected item – total correlation* > dari r tabel (0,2732). Maka variabel pendidikan dan pelatihan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L.K_1	16,96	3,019	,349	,696
L.K_2	16,58	2,616	,400	,687
L.K_3	16,84	2,545	,547	,614
L.K_4	16,52	3,153	,421	,673
L.K_5	16,22	2,461	,614	,583

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *corrected item – total correlation* > dari r tabel (0,2732). Maka variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.K_1	15,92	2,891	,405	,685
K.K_2	15,96	2,692	,533	,639
K.K_3	16,06	2,547	,495	,650
K.K_4	16,08	2,320	,481	,663
K.K_5	15,90	2,786	,449	,669

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item – total correlation* > dari r tabel (0,2732). Maka variabel pendidikan dan pelatihan kerja dapat dikatakan valid.

Dari hasil pengujian validitas di atas, menunjukkan bahwa semua pertanyaan baik itu variabel independen ataupun variabel dependen adalah valid. Hal ini dikarenakan r hitung lebih besar daripada r table = 0,2732 (untuk $n = 50$)

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini menggunakan metode cronbach alpha, dimana pengujian di anggap reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,7 (Sekaran, 2006).

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,719	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,07. Maka variabel pendidikan dan pelatihan kerja dapat dikatakan reliable

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,702	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,148	2,500		1,659	,104		
	Pendidikan dan Pelatihan kerja	,365	,098	,422	3,730	,001	,889	1,125
	Lingkungan Kerja	,405	,111	,413	3,652	,001	,889	1,125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dan hasil pengujian Multikolinearitas di atas, seluruh variabel terlihat bahwa nilai VIF kurang dari angka 10 dan tolerance value > 0,10 sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yang ada di dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan dari

Cronbach's Alpha > dari 0,07. Maka variabel pendidikan dan pelatihan kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,710	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,07. Maka variabel pendidikan dan pelatihan kerja dapat dikatakan reliabel.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel yang dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model regresi yang umum dipakai dan terbebas dari multikolonieritas adalah tolerance value > 0,10 atau nilai VIF < 10.

setiap variabel independen, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika Sig < 0,05, maka variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika Sig > 0,05, maka variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,624	1,674		,970	,337
	Pendidikan dan Pelatihan kerja	,058	,066	,134	,883	,382
	Lingkungan Kerja	-,085	,074	-,173	-1,138	,261

a. Dependent Variable: absres

Dari hasil pengujian Heteroskedastisitas di atas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena > 0,05.

Uji Normalitas

Selain menggunakan metode grafik, pengujian normalitas dapat menggunakan

metode analisis yaitu uji Kolmogorov – Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikan per variabel lebih besar dari 0.05 maka dikatakan tidak terdapat masalah normalitas.
2. Jika nilai signifikan per variabel lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan terdapat masalah normalitas.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,43611812
Most Extreme Absolute Differences	Positive	,103
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,728
Asymp. Sig. (2-tailed)		,665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian diatas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan normal.

penelitian ini, adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda pada

$$Y = 4,148 + 0,365x_1 + 0,405x_2$$

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,148	2,500		1,659	,104		
	Pendidikan dan Pelatihan kerja	,365	,098	,422	3,730	,001	,889	1,125
	Lingkungan Kerja	,405	,111	,413	3,652	,001	,889	1,125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2011: 98- 102), uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria yang digunakan dalam

pengujian :

1. Jika Sig > 0,05, maka Ha ditolak (berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen).
2. Jika sig < 0,05, maka Ha diterima (berarti secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen).

Tabel 17. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,148	2,500		1,659	,104		
Pendidikan dan Pelatihan kerja	,365	,098	,422	3,730	,001	,889	1,125
Lingkungan Kerja	,405	,111	,413	3,652	,001	,889	1,125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Variabel pendidikan dan pelatihan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yaitu lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,730. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

H1: Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 yaitu lebih kecil daripada 0,05 dan nilai t hitung sebesar

3,652. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (Uji Simultan)

Pengaruh variabel tersebut akan dilihat berdasarkan nilai signifikan 0.05. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ha ditolak
2. jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ha diterima.

Tabel 18. Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,921	2	43,960	20,445	,000 ^a
	Residual	101,059	47	2,150		
	Total	188,980	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai signifikan dari semua variabel adalah $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara

variabel independen (pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Nilai koefisien determinasi adalah $0 < \text{AdjustedR}^2 < 1$. Dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel

dependen.

2. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya sedikitpun terhadap variabel dependen.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,442	1,466

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai dalam Uji Kolerasi (R²) adalah 0,442 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dimana persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah mendekati sempurna.

3. Variabel kinerja karyawan (Y) Dalam variabel lingkungan kerja terdapat 5 indikator dengan masing-masing jumlah r hitungnya adalah sebagai berikut : KK 1 = 0,405 , KK 2 = 0,533 , KK 3 = 0,495 , KK 4 = 0,481 , KK 5 = 0,449. Dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa masing – masing butir pertanyaan yang ada adalah valid.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,7 (menurut Sekaran). Hal ini bertujuan agar hasil data yang diambil dari kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian bisa dikatakan reliabel atau handal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji, sebagai berikut : Variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,719 , Variabel lingkungan kerja (X2) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,702 , dan Variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,710.

Dari kedua variabel independen yang telah diuji secara individual, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya adalah variabel lingkungan kerja dengan koefisien 0,405. Variabel berikutnya yang berpengaruh adalah pendidikan dan pelatihan kerja dengan koefisien 0,365. Dari hasil di atas, menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Inplasco Prima Surya.

PEMBAHASAN

Uji validitas menunjukkan bahwa r hitung dari data harus lebih besar dari r tabel untuk n = 50 adalah 0,2732 dan tingkat signifikansi dari setiap variabel adalah kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan kerja (X1)

Dalam variabel pendidikan dan pelatihan kerja terdapat 5 indikator dengan masing-masing jumlah r hitungnya adalah sebagai berikut : PPK 1 = 0,410 , PPK 2 = 0,476 , PPK 3 = 0,380 , PPK 4 = 0,495 , PPK 5 = 0,648. Dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

2. Variabel lingkungan kerja (X2)

Dalam variabel lingkungan kerja terdapat 5 indikator dengan masing-masing jumlah r hitungnya adalah sebagai berikut : LK 1 = 0,349 , LK 2 = 0,400 , LK 3 = 0,547 , LK 4 = 0,421 , LK 5 = 0,614. Dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis :

1. Pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji hipotesis mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kepedulian perusahaan terhadap karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja seperti kemampuan teknis berupa pengaplikasian antara pengetahuan dan pengalaman, di dukung oleh kemampuan teoritis yang akan menjadi dasar dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga nantinya karyawan dapat mengetahui gambaran tentang pekerjaan yang akan dikerjakan, kemampuan konseptual dan moral juga diberikan untuk memberikan kemampuan dalam menganalisa permasalahan dalam bekerja agar dapat mendapatkan solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah sesuai dengan etika yang ada di dalam bekerja. Hal – hal di atas tersebut adalah penting bagi sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji hipotesis mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai untuk dapat mendukung kelancaran dalam bekerja, selain itu perusahaan harus dapat memberikan suasana serta hubungan kerja yang nyaman mungkin dengan terciptanya ketenangan dalam bekerja, penerangan dalam ruangan yang memadai, keamanan yang terjamin serta adanya hubungan yang baik di antara rekan kerja.
3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan
Hasil uji hipotesis mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian yang menyakatkan adanya

pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Kemudian dari hasil uji F menjelaskan bahwa seluruh variabel independen signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari besarnya nilai F sebesar 20,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05.

Perhitungan koefisien determinasi (R²) dapat disimpulkan jika variabel-variabel independen dapat menjelaskan 44,2% mengenai kinerja karyawan PT. Inplasco Prima Surya. Sedangkan sisanya 55,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari perumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Inplasco Prima Surya. Hal ini menunjukkan jika diadakan pendidikan dan pelatihan kerja di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Inplasco Prima Surya. Hal ini menunjukkan jika terdapat lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji yang telah dilakukan, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya adalah lingkungan kerja, karena variabel ini memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel pendidikan dan pelatihan kerja.

Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

Perusahaan

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja dari

karyawan, perusahaan juga perlu melihat persoalan tentang menurunnya kinerja seseorang dalam bekerja. Penurunan kinerja dapat terjadi bukan hanya karena pemberian gaji yang tidak sesuai. Penurunan kinerja juga dapat terjadi karena kurangnya kepekaan perusahaan dalam mengikuti perkembangan globalisasi yang menuntut sumber daya manusia untuk selalu dapat mengikuti perkembangan yang ada. Selain itu pembaharuan system kerja dewasa ini yang mengikuti perkembangan teknologi juga menuntut seorang karyawan untuk dapat bersaing secara kompeten. Tentu setiap permasalahan ada solusinya, dan permasalahan ini dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setidaknya terdapat perbedaan yang dapat dilihat antara karyawan yang menerima pendidikan dan pelatihan kerja dengan karyawan yang tidak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja secara tepat.

2. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif di dalam perusahaan. Dimana setiap kebutuhan (lingkungan kerja fisik) karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik. Selain peralatan dan perlengkapan bekerja, lingkungan kerja juga berbicara tentang komunikasi yang terjalin di dalam sebuah perusahaan (lingkungan kerja non fisik). Baik lingkungan kerja fisik dan non fisik harus terjalin dengan sejalan agar dapat memberikan perasaan nyaman dalam bekerja.

Penelitian selanjutnya

1. Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tentu dengan pertimbangan seperti perbanyak jumlah sampel yang akan digunakan.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan dapat meneliti jenis perusahaan yang berbeda seperti perusahaan jasa atau semacamnya, karena hal ini dapat menjadi bahan pembandingan, apakah variabel yang saat ini digunakan dapat pula digunakan untuk jenis perusahaan lain.

3. Perlu juga dilakukan penelitian dengan menambah jumlah variabel independen agar dapat menjadi bahan pembandingan sekaligus dapat menjadi pelengkap dari penelitian yang sudah ada.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary. 2003. “*Manajemen Sumber Daya* Edisi Kesepuluh jilid I”. terjemahan Paramita Rahayu. Klaten : Intan Sejati.
- Ghozali, Iman. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*”. Edisi kelima.Semarang : Universitas Diponegoro
- Hakam, Ningrum, Sunuharyo. 2013. “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina – Perto East Java)*”. Vol 6. No 2. Malang : Universitas Brawijaya
- Hasibuan, Malayu S.P. 200). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. “*Manajemen Sumber daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian Masalah*”. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2002. “*Perilaku Konsumen*”. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nitisemito Alex S. 2000. “*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”.Jakarta : Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Jakarta : Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*”. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2006. ***“Perilaku Organisasi”***. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. ***“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”***. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2003. ***“Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah”***. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. ***“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”***. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Vol 2. No 1. Hal 18 – 23. Aceh : Universitas Malkusaleh.***