

PENINGKATAN KINERJA BERBASIS LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER

IMPROVEMENT OF PERFORMANCE BASED ON WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND WORK TRAINING IN EMPLOYEES OF THE PRODUCTION PART OF PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER

Muhammad Adip Hafifi¹, Nurul Qomariah², Anwar³

Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}

Email: nurulqomariah@unmuhjember.ac.id dan anwarjr@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel 54 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Kata Kunci: divisi produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Formulation of the problem in this study is how the influence of work environment, leadership style, and training of workon employee performance of production division at Mitratani Dua Tujuh Jember. The research objective was to determine and analyze the effect of the influence of compensation, discipline of work, and training of workon the employee performance in a partial and simultaneous. The study type of quantitative descriptive study using purposive sampling method with a sample of 54 respondents. Compatibility test results obtained indicate that the variable work environment, leadership style, and training of workcan explain the variations that occur in employee performance of production division at Mitratani Dua Tujuh Jember. Each variable has positive and significant impact on employee performance of production division at Mitratani Dua Tujuh Jember.

Keywords: production division at Mitratani Dua Tujuh Jember work environment, leadership style, and training of workon employee performance

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2010). Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumberdaya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pembangunan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Di Indonesia, jumlah sumber daya manusia tersedia sangat besar. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena guna menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tinggi nya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Salah satu upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya adalah mempunyai karyawan yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2008:27) Antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Hal yang lebih penting ialah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam dunia bisnis yang berperan penting ialah karyawan, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis itu ialah karyawan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan memengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja.

Menurut Nitisemito (2010:123). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:1). Lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktifitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan disekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Suatu organisasi juga membutuhkan pemimpin yang efektif, mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2007).

Hubungan yang terjadi antara pimpinan dan karyawan dapat membuat karyawan merasa senang dalam bekerja diperusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2008:2). Sangat penting peran pemimpin sehingga pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplentasikan strategi organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungan yang memiliki pola berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, pelatihan kerja juga sangat berpengaruh besar pada produktivitas karyawan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang

sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut, memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang (Hasibuan, 2012).

PT. Mitratani Dua Tujuh, selanjutnya disebut PT. MT 27, merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam agrobisnis dan agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat dan mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki upaya untuk menjaga lingkungan kerja bersih dan selalu menjaga fasilitas-fasilitas yang ada agar kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh selalu terjaga dan memberikan hasil yang signifikan terhadap perusahaan oleh karena itu, sangatlah penting pengaruh lingkungan kerja bagi tingkat kualitas perusahaan karena kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan seorang pemimpin Yang efektif, mempunyai kemampuan untuk mempegaruhi perilaku anggota atau bawahannya dan mendominasi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada anggota atau bawahannya (Nitisemito, 2010). PT. Mitratani Dua Tujuh dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam setiap bagian dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki keahlian yang sesuai dalam bidangnya masing-masing dan mampu mendominasi karyawan dibawahnya untuk melakukan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepada mereka.

Tabel 1. Produksi Edamame Periode 2012 - 2016

No.	Tahun	Target(ton)	Realisasi(ton)	Keterangan
1	2012	4.000	4.111	Tercapai
2	2013	4.200	4.230	Tercapai
3	2014	4.000	4.097	Tercapai
4	2015	4.100	4.115	Tercapai
5	2016	6.794	5.995	Tidak Tercapai

Sumber : Data Primer yang di olah tahun 2016

Berdasarkan tabel produksi PT. Mitratani Dua Tujuh dari tahun 2012 – 2016 diindikasikan bahwa jumlah target produksi dari tahun ketahun selalu mengalami perubahan. Target produksi yang tercapai terjadi pada tahun 2012 hingga 2015, yaitu pada tahun 2012 target produksi 4.000 ton terealisasi 4.111 ton, pada tahun 2013 target produksi 4.200 ton terealisasi 4.230 ton, pada tahun 2014 target produksi 4.000 ton

teralisasi 4.097 ton, pada tahun 2015 target produksi 4.100 ton terealisasi 4.115 ton, sedangkan pada tahun 2016 target produksi edamame tidak dapat tercapai dari target yang telah ditetapkan yaitu 6.794 ton yang terealisasi hanya 5.995 ton.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi disekitar karyawan baik itu berupa kondisi materi maupun psikologis. Menurut Mardiana (2010:30) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2010:39) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didenivisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Keith, 2008). Menurut Rivai (2010), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan Kerja

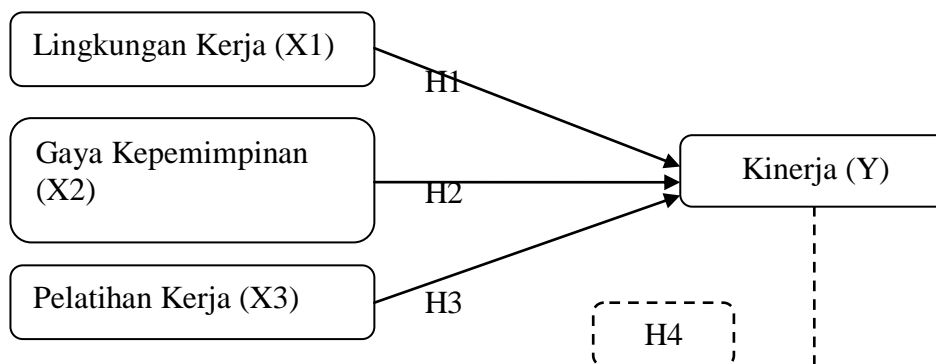
Martoyo (2007), mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan kemampuan dan keterampilan teknis. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan

karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran (Sadarmayanti, 2011).

Kinerja

Menurut Martoyo (2007:92) kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika *output* tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:94) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Wibowo (2011:22) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas. Dari ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, skill, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Kabupaten Jember.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Kabupaten Jember.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani dua tujuh Kabupaten Jember

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Kuncoro (2009:12) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian". Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penilaian sikap atau pendapatan terhadap organisasi, keadaan atau prosedur. Data deskriptif pada umumnya dikumpulkan melalui daftar pertanyaan melalui survey, wawancara, ataupun observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh. Karyawan tetap PT. Mitratani Dua Tujuh yaitu sejumlah 119 orang. Jumlah sampel yang akan diambil yaitu sejumlah 54 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Convenience purposive sampling*. Ukuran sampel yang akan dijadikan dasar pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas di definisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh dari lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja (X) sebagai komponen variabel bebas terhadap kinerja sebagai komponen variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Berdasarkan perhitungan data responden atas dasar jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden yang berumur 16 sampai 20 tahun berjumlah 19 karyawan atau 35,2%, umur 21 sampai 25 tahun berjumlah 31 karyawan atau 57,4%, umur 26 sampai 30 tahun berjumlah 3 karyawan atau 5,6%, dan umur di atas 31 tahun berjumlah 1 karyawan atau 1,8% dari total responden yang berjumlah 54 karyawan.

Berdasarkan perhitungan data responden atas dasar jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang atau 74,1%, dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau 25,9% dari total responden yang berjumlah 54 karyawan.

Berdasarkan perhitungan data responden atas dasar masa kerja dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 25 karyawan atau 46,3%, bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 19 karyawan atau 35,2%, dan yang bekerja selama lebih dari 11 tahun berjumlah 10 karyawan atau 18,5% dari total responden yang berjumlah 54 karyawan.

Berdasarkan perhitungan data responden atas dasar penghasilan dapat diketahui bahwa responden yang berpenghasilan 1-1,9 juta berjumlah 31 orang atau 57,4%, dan

responden yang berpenghasilan 2-3 juta berjumlah 23 orang atau 42,6% dari total responden yang berjumlah 54 karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table, untuk mengetahui r tabel yaitu $df = n - 2$ yaitu (54 sampel - 2) yang ada pada dalam r tabel.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Indikator				
No	Lingkungan Kerja	r hitung	r table	Keterangan
1	X1.1	0,656	0,268	Valid
2	X1.2	0,809	0,268	Valid
3	X1.3	0,746	0,268	Valid
4	X1.4	0,813	0,268	Valid
	X1.5	0,623	0,268	Valid
Gaya Kepemimpinan				
1	X2.1	0,760	0,268	Valid
2	X2.2	0,739	0,268	Valid
3	X2.3	0,710	0,268	Valid
4	X2.4	0,685	0,268	Valid
	X2.5	0,643	0,268	Valid
Pelatihan Kerja				
1	X3.1	0,689	0,268	Valid
2	X3.2	0,795	0,268	Valid
3	X3.3	0,636	0,268	Valid
4	X3.4	0,682	0,268	Valid
	X3.5	0,736	0,268	Valid
Kinerja				
1	Y.1	0,802	0,268	Valid
2	Y.2	0,772	0,268	Valid
3	Y.3	0,580	0,268	Valid
4	Y.4	0,735	0,268	Valid
	Y.5	0,743	0,268	Valid

Sumber: Data Diolah.

Dari tabel 2 dinyatakan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X ₁)	0,779	0,700	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,750	0,700	Reliabel
3	Pelatihan Kerja (X ₃)	0,752	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,700	Reliabel

Sumber: Data Diolah.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	1,097	0,776	0,441
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,239	2,170	0,035
3	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,286	2,188	0,033
4	Pelatihan Kerja (X ₃)	0,428	3,677	0,001

Sumber: Data Diolah.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.12, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk mencari f tabel yaitu $df_1(N1) = k - 1$, dimana k yaitu nilai variabel x dan y dan $df_2(N2) = n - k$, dimana nilai n adalah jumlah sampel dari perhitungan tersebut bisa di lihat pada f tabel. Maka hipotesis yang menyatakan produk, harga lokasi dan fasilitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen secara simultan diterima

Tabel 5. Hasil Uji F

No	Kriteria	F hitung	F tabel	Keterangan
1	F hitung (67,740)	(67,740)	(2,557)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)		Signifikan

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($67,740 > 2,557$) maka lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak, untuk menentukan t_{tabel} yaitu dengan $(n-k)$ n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

Tabel 6. Hasil Uji t

No	Uji t		Taraf Signifika nsi	t hitung	t table	Keteranga n
	Variabel	Signifika nsi Hitung				
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,035	0,05	2,170	1,675	Signifikan
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,033	0,05	2,188	1,675	Signifikan
3	Pelatihan Kerja (X_3)	0,001	0,05	3,677	1,675	Signifikan

Sumber: Data Diolah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,896
2	<i>R Square</i>	0,803
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,791

Sumber: Data Diolah.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.6.3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,791. Hal ini berarti 79,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,209 atau 20,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel produk sebesar 0,239 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,170) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi fasilitas kantor yang memadai, pencahayaan, suhu udara dan keamanan secara tepat untuk karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rumengan (2015), yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Johannes (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, Suminar (2015) yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel produk sebesar 0,286 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui

hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,188) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi sikap-sikap manusiawi seorang pemimpin pada karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, menjaga hubungan kerja yang ramah dengan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, selalu menghargai pendapat karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, memberikan contoh yang baik untuk kesuksesan kelompok, dan berupaya mengembangkan suasana baru pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Suminar (2015) yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, Titin S (2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, Qomariah (2014) melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja, Johannes (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lokasi sebesar 0,428 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,677) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja yang meliputi jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, materi yang diberikan pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, metode yang digunakan oleh pelatih kepada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, pelatih yang mampu membangkitkan motivasi karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh, dan waktu pelatihan yang cukup, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agusta dkk (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengujian secara bersama-sama diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Saran

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember harus memperhatikan terkait aspek-aspek yang mengacu pada pengisian kuisisioner oleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, karena hasil kuisisioner ini dapat membantu kedepannya, yaitu meliputi: Pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh masih sangat kurang. Jadi perlu diberikan pelatihan dalam kurun waktu tertentu guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta Leonardo, Eddy Madiono Sutanto. 2013 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1 No. 3/2013.
- Atmaja, L.S. (2009). Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Alimuddin, Anwar. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makasar. Tesis. Yogyakarta : UGM.
- Ali, Hasan . 2010. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Keith, David. 2008. Perilaku dalam Organisasi, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2007. Ekonometrika Dasar. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Rusman. 2009. Cermin Kepemimpinan. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Johannes, Andrew C, Adolfina Rita N, Taroreh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putra 1912 Cab Cikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No.01/2016.
- Kartini, Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Kuswandi. 2008. Cara Mengukur Kepuasan Kerja, Elex Media, Komputindo, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mardiana. 2010. Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Malhotra, N.K. & Birks, D.F. 2007. *Marketing Research: An Applied Approach*. London : Orientation. Prentice Hall.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Muhammad, As'ad. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Qomariah, Nurul, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *CBAM-FE*, Vol 1 No.1/2012.
- Regina, Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara). Statistik Penelitian, Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Basri A.F.M. 2010. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Raja Grafindopersada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Rumengan Lidya T, Peggy A. Mekkel. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA* Vo. 3 No. 1 /2015.
- Sadono, Sukirno. 2010. Pengantar Teori Mikro Ekonomi, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sadirman, A.M. 2007. Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso Singgih. 2007 *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, H. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sihombing. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai pustaka.
- Srimulyo, Koko, 2008. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kualitas Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya. *Tesis*, PPS-Universitas Airlangga, Surabaya.

- Sugiyono. 2010. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suminar Ari Cahyo, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpina Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26 No. 2 /2015.
- Tika, Pabundu. 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Tintin, S. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SBU PT. POS INDONESIA, *Jurnal Manajemen* Vol. 9 No. 2/2010.
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Pranada Media.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi II, PT. Raja Grafindo, Jakarta.