

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yulia Rahma Wati¹, Ery Baskoro²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: yuliarahmawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Federal International Finance* (FIF) Kotabumi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan FIF Kotabumi tahun 2020. Dengan membagikan kuisioner berupa pertanyaan seputar pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian diolah dengan SPSS versi 16 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas, linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FIF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to see the effect of job training, employee empowerment and work environment on employee performance at the Federal International Finance (FIF) Kotabumi. This research was conducted on FIF Kotabumi employees in 2020. By distributing questionnaires in the form of questions about job training, employee empowerment, work environment and employee performance. Then processed with SPSS version 16 with the classical assumption test approach with the methods of normality, linearity, homogeneity. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis tools, partial test, F test, determination to determine the effect of job training, employee empowerment and work environment on FIF employee performance. The results showed that simultaneously job training, employee empowerment and work environment on employee performance. Research partially shows that job training has no positive and significant effect, while employee empowerment and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Job Training, Employee Empowerment, Work Environment, Employee Performance

I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusiadan dengan peningkatan kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pada era globalisasi inipersaingan semakin meningkat sehingga mengakibatkan adanya tuntutan kinerja karyawan. Kinerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas

untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan disetiap kegiatan perusahaan. Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawannya adalah FIF Kotabumi. FIF Kotabumi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, terutama pembiayaan produk elektronik dan motor. Group ini terdiri dari FIF ASTRA yang bisnis utamanya pada pembiayaan sepeda motor, khususnya motor Honda dan SPEKTRA yang bergerak pada pembiayaan multiguna.

Pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan bahwa program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan, serta pelatihan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan dilapangan. Perusahaan terus melakukan pelatihan secara berkeseimbangan guna meningkatkan hasil kerja, kecakapan, kemampuan dan rasa tanggung jawab bagi karyawan. Selain pelatihan kerja, peningkatan kinerja juga dapat dipengaruhi dengan adanya pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan yang tepat membuat perusahaan mengetahui potensi yang dimiliki karyawannya hingga dapat memajukan perusahaan, pemberdayaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membantu tujuan organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Tututan kerja yang mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra agar memenuhi target perusahaan mudah membuat emosional karyawan meningkat.

Menurut Rachmawati (2008:110) menyatakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan survey yang bertujuan untuk memperoleh gambaran suatu kondisi atau keadaan tentang pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi. Arikunto (2010: 282), mengemukakan “penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”. Metode yang digunakan adalah menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiono (2005: 162) “kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

A. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan instrumen yang telah ditentukan. Data primer dari penelitian ini berasal dari kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan.

B. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari suatu instansi atau organisasi tertentu. Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari FIF Kotabumi mengenai hal-hal yang berkaitan tentang penelitian ini.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

A. *Library Research* (Kepustakaan)

Penelitian pustaka adalah metode penelitian yang digunakan dalam mempelajari literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang mempunyai kaitan erat dengan permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian.

B. *Field Research* (Riset Lapangan)

Riset lapangan adalah metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti.

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan HRD guna mendapatkan informasi mengenai data-data penunjang penelitian, seperti data karyawan dan gambaran umum FIF Kotabumi.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu bentuk teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono: 2010). Peneliti membagikan kuisisioner berupa pertanyaan kepada karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengukuran kuisisioner penelitian ini adalah *Frequency scale*. Skala ini mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan tingkat keseringan dalam berbagai rentang nilai.

3. *Observasi* (Pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan tentang keadaan yang ada di lapangan. Observasi memudahkan dalam memahami subyek dan obyek yang sedang diteliti.

4. Korespondensi

Menurut Mattji dan Sumertajaya (2011), metode korespondensif adalah suatu ilmu yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih perubahan kualitatif, yaitu dengan teknik multivariat secara grafik yang digunakan untuk eksplorasi data dari sebuah tabel kontigensi.

C. Teknik Analisis data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrument (Y) dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Sudjana, (2005)

Keterangan :

r_{xy} = korelasi product moment

n = jumlah sampel

x = skor pertanyaan

y = skor total

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan, sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - k$ dan dengan $\alpha = 5\%$,

- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = tidak valid

b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabelitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas pengukuran yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable. Reliabelitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan/dapat dipercaya. Reliabelitas dianggap reliabel bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ jika rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha Coefficient*.

$$r_{11} = \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma_{bt}^2} \right)$$

Sumber : Ghozali (2011)

Keterangan :

r_{11} = reabilitas instrument atau koefisien reabilitas

k = banyaknya pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varian pertanyaan

σ_{bt}^2 = total varian.

D. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji *chi-square goodness of fit*.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{f_{0i} - f_{ei}}{f_{ei}}$$

Dengan :

O_i : frekuensi observasi pada kelas atau interval i

E_i : frekuensi yang didasarkan pada distribusi hipotesis, yaitu distribusi normal.

Kesimpulan mengenai distribusi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai χ^2 statistik dengan χ^2 tabel. Jika nilai χ^2 statistik lebih kecil dari satu atau sama dengan nilai χ^2 tabel, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2016: 194).

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilaksanakan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Uji homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Barlett. Data berasal dari populasi yang memiliki varians homogeny bila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Pengujian homogenitas dalam penelitian menggunakan SPSS dengan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data atau sama.

E. Pengujian Model Analisis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data dalam penelitan ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Persamaan umum regresi linier berganda adalah:

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

Sugiyono (2016)

Keterangan :

Y = variabel dependent yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X₁ = variabel independent (pelatihan kerja)

X₂ = variabel independent (pemberdayaan karyawan)

X₃ = variabel independent (lingkungan kerja)

A = harga konstanta (harga Y bila X=0)

e = error

b₁, b₂, b₃ = angka arah atau koefisiensi regresi, yang menunjukkan angka penngkatan atau penurunan variabel dependen atas variabel independent.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk mengetahui variabel x berpengaruh terhadap variabel dependent Y. Uji t menguji signifikan pengaruh variabel bebas (x) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yang dapat dihitung:

$$T_{hitung} =$$

Keterangan :

B₁ : koefisien regresi

Sβ₁ : simpanan baku Sβ₁

3. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (dependent). Uji F membuktikan apakah terdapat minimal satu variabel Y, uji tersebut dirumuskan dengan:

$$F_{hitung} = \frac{K}{N-1}$$

Keterangan :

K : banyaknya variabel bebas

N : jumlah sampel

R² : koofesiensi determinasi

4. Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependent. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

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

Sigit, (2010)

Keterangan :

R^2 = koefisiensi determinasi

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig	Intrepretasi
X ₁	0,05	0,008	Tidak Normal
X ₂	0,05	0,035	Tidak Normal
X ₃	0,05	0,009	Tidak Normal
Y	0,05	0,036	Tidak Normal

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji normalitas variabel X₁, X₂, X₃, dan Y menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dilihat dari kolom asymp sig. (3-tailed) sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji distribusi tidak normal

B. Uji Linieritas

Uji Linearitas dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji Linieritas X₁ atas Y

Uji linieritas X₁ atas Y menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Linieritas X₁ dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₁	Between Groups	(Combined)	2353.568	31	75.922	.808	.737
		Linearity	8.436	1	8.436	.090	.765
		Deviation from Linearity	2345.132	30	78.171	.832	.704
	Within Groups		5728.755	61	93.914		
	Total		8082.323	92			

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 9 dapat diketahui nilai Signifikan sebesar $0,704 > 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang linier secara signifikan antara variabel Pelatihan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai F_{hitung} 0,832 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 30 dan penyebut 61 sebesar 1.65. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linier secara signifikan antara variabel pelatihan kerja (X1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Linieritas X2 Terhadap Y

Tabel Hasil Uji Linieritas Y atas X₂

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	6753.873	32	211.059	9.533	.000
		Linearity	5322.786	1	5322.786	240.406	.000
		Deviation from Linearity	1431.087	31	46.164	2.085	.007
	Within Groups		1328.450	60	22.141		
	Total		8082.323	92			

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai Signifikan sebesar $0,007 > 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang linier secara signifikan antara variabel pemberdayaan karyawan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai F_{hitung} 2.085 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 31 dan penyebut 60 sebesar 1,65. karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linier dan tidak signifikan antara variabel pemberdayaan karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji Linieritas X3 Terhadap Y

Tabel Hasil Uji Linieritas Y atas X₃

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	6383.106	35	182.374	6.118	.000
		Linearity	5302.952	1	5302.952	177.887	.000
		Deviation from Linearity	1080.154	34	31.769	1.066	.408
	Within Groups		1699.217	57	29.811		
	Total		8082.323	92			

r

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 11 dapat diketahui nilai Signifikan sebesar $0.408 > 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diketahui nilai F_{hitung} 1.066 dan di peroleh nilai F_{tabel} pada pembilang 34 dan penyebut 57 sebesar 1.62. Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

C. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menghitung bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Adapun homogenitas adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

KinerjaKaryawan

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan Kerja	1.235	24	61	.250
Pemberdayaan Karyawan	1.832	23	61	.031
Lingkungan Kerja	1.832	23	61	.031

Sumber: Diolah peneliti 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X_1 dengan signifikansi $0.250 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan X_1 terhadap Y homogen. sedangkan pada variabel pemberdayaan karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi $0.031 < 0.05$. Dan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi $0.031 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan data X_2, X_3 terhadap Y tidak homogen.

D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.489	5.142		1.846	.068
	X1	-.117	.055	-.104	-2.114	.037
	X2	.665	.095	.596	6.977	.000
	X3	.303	.076	.343	3.973	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,489 + -0,117 X_1 + 0,665 X_2 + 0,303 X_3$$

1. Konstanta (a)
Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel terikat (Kepuasan Konsumen) sebesar 9.489.
2. Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien pelatihan kerja untuk variabel X₁ sebesar -0,117. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Variabel pelatihan kerja satu-satuan, maka Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar -0,117 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Pemberdayaan Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien pemberdayaan karyawan untuk variabel X₂ sebesar 0,665 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan mempunyai hubungan yang searah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel pemberdayaan karyawan satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,665 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X₃ sebesar 0,303 dan bertanda positif, ini menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan resiko sistematis. Hal ini mengandung setiap kenaikan Variabel lingkungan kerjasatu-satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,303 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

E. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.489	5.142		1.846	.068
	X1	-.117	.055	-.104	-2.114	.037
	X2	.665	.095	.596	6.977	.000
	X3	.303	.076	.343	3.973	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Dari tabel diperoleh nilai untuk variabel pelatihan kerja (X₁) terdapat nilai sig 0,037. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,037<0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Variabel X₁ mempunyai t_{hitung} yakni -2,114 dengan t_{tabel} =

1,985. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel X_1 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y. Jadi, dapat disimpulkan pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diperoleh nilai untuk variabel pemberdayaan karyawan (X_2) terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 6,977 dengan $t_{tabel} = 1,985$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh terhadap Y. Jadi, dapat disimpulkan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diperoleh nilai untuk variabel lingkungan kerja (X_3) terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 3,973 dengan $t_{tabel} = 1,985$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai pengaruh terhadap Y. Jadi, dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6405.212	3	2135.071	113.303	.000 ^a
	Residual	1677.110	89	18.844		
	Total	8082.323	92			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 17 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($113.303 > 2,71$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1), Pemberdayaan Karyawan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

G. Uji Determinasi (R^2)

Tabel Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	4.341

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 17 diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,792 atau (79,2%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 79,2%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 79.2% variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

H. Hipotesis Statistik

1. Pelatihan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_o : \beta_1 \leq 0$

$H_a : \beta_1 > 0$

Tabel 17 hasil pengujian $X_1 - Y$

Sampel	Koefisien regresi (βX_1Y)	t_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
93	-0,117	-2,114	1,987

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (β_1) = -0,117 yang memiliki nilai $t_{hitung} = -2,114$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 1,987$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien regresi tidak positif dan tidak signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pemberdayaan karyawan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_o : \beta_2 \leq 0$

$H_a : \beta_2 > 0$

Tabel hasil pengujian $X_2 - Y$

Sampel	Koefisien regresi (βX_2Y)	t_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
93	0,665	6,977	1,987

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan (β_2) = 0,665 yang memiliki nilai $t_{hitung} = 6,977$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,987$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien regresi positif dan signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_o : \beta_3 \leq 0$

$H_a : \beta_3 > 0$

Tabel hasil pengujian $X_3 - Y$

Sampel	Koefisien regresi	t_{hitung}	$T_{tabel} (\alpha=0,05)$
--------	-------------------	--------------	---------------------------

	(β_{X_3Y})		
93	0,303	3,973	1,987

Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (β_3) = 0,303 yang memiliki nilai $t_{hitung} = 3,973$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,987$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien regresi positif dan signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pelatihan kerja (X_1), Pemberdayaan karyawan (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_{123} \leq 0$

$H_a : \beta_{123} > 0$

Tabel hasil pengujian $X_1, X_2, X_3 - Y$

Sampel	Konstanta	F_{hitung}	$F_{tabel} (\alpha=0,05)$
93	9,489	113,303	2,70

Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan konsumen dengan konstanta = 9,489 yang memiliki nilai $F_{hitung} = 113,303$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,70$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien regresi positif dan signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai t negatif (-2.114) menunjukkan bahwa variabel X_1 tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nita Nur Mazidah (2018) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi, kepercayaan dan insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pareraway (2018) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo” yang menyatakan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sarana dan prasarana, suhu ruangan, hubungan dengan rekan kerja, serta tata ruang kantor maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Khoiriah (2009), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi. Berdasarkan dengan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi.
4. Pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan dengan adanya peningkatan pelatihan, keterampilan kerja dan mengikutkan karyawan dalam kegiatan workshop, karyawan agar semakin trampil, inovatif dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya.
2. Disarankan untuk terus meningkatkan pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
3. Hubungan antar rekan kerja diharapkan tetap baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat. Disarankan agar perusahaan sesekali mengadakan acara kumpul karyawan misal *family gethering* guna mempererat hubungan antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA CV.

Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI

Vol. 1. No. 2 (2021)

- Pareraway, A.S., Christoffel Kojo, dan Fredy Roring. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), h. 1828-1837.
- Rapar Gerald, Cristoffel Mintardjo. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 4(3), h. 659-570.
- Kambey. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal EMBA* 1, h. 747-755.
- Hok Thio Tjoen, Aida vitalaya S. Hubies, dan Sadikin Kuswanto. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Sosio humaniora* 16, h. 215-221.