

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah PT. Rahayu Wira Abadi

Berbekal pengalaman di bidang transportasi serta jiwa kepemimpinan yang teruji dan penuh motivasi untuk sukses, pasangan suami istri, merintis dari nol perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang jasa transportasi darat dengan nama Perusahaan Rahayu Wira Abadi. Seiring tuntutan pemerintah berkaitan dengan bentuk badan usaha, maka di tahun 2015 berubah menjadi perusahaan berbadan hukum dengan nama PT. RAHAYU WIRA ABADI. Dalam operasionalnya, PT. Rahayu Wira Abadi selalu mengedepankan kualitas pelayanan, keamanan, kenyamanan serta kebersihan armadanya.

Sejarah berdirinya RAHAYU WIRA ABADI ini dimulai awal tahun 1991 dengan armada pertama membawa penumpang jurusan Blitar. Kemudian berlanjut usaha transport Travel berkembang pesat, dengan trayek Jogja –Surabaya dan Jogja -Blitardan Malang dengan. Kemudian pada tahun 1991. Seiring berjalannya waktu, perusahaan yang baru didirikan ini mulai mengalami akselerasi perkembangan yang dinamis, sehingga pada tanggal 15 Maret 1991 mengantongi izin usaha menjadi BIRO PERJALANAN UMUM tanggal 25 April 2015 perusahaan ini berubah menjadi berbadan hukum dengan nama PT. Rahayu Wira Abadi bertempat di JL. Baypass Juanda.

PT. RAHAYU WIRA ABADI adalah sebuah perusahaan yang sedang berkembang pesat dan merupakan perusahaan pribumi yang diperhitungkan dalam percaturan bisnis jasa angkutan darat di Indonesia. Ketatnya kondisi persaingan

bisnis transportasi darat sejak era 1991-an sampai saat ini bukan menjadi kendala bagi PT. RAHAYU WIRA ABADI, bahkan pada masa itu dijadikan titik tolak dari yang semula berorientasi pada pelayanan transportasi AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) yang lebih memiliki daya jangkauan luas, lebih handal dan lebih mantap hingga saat ini,

2. Visi-Misi PT. Rahayu Wira Abadi Sidoarjo

PT. Rahayu Wira Abadi selalu berusaha untuk menjalankan fungsi organisasi dan bisnis perusahaan untuk memberikan peran strategi dan fungsi untuk mendukung kelancaran transportasi darat memiliki visi dan misi yang jelas dalam menjalankan usahanya. Adapun visi dan misi tersebut sebagai berikut:

Visi:

“Menjadi perusahaan transportasi darat antar kota provinsi dan unggul dalam kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan.”

Misi:

1. Memberikan pelayanan demi kepuasan pelanggan.
2. Menyediakan sarana dan prasarana yang didukung dengan teknologi informasi yang handal.

3. Struktur Organisasi PT. Rahayu Wira Abadi

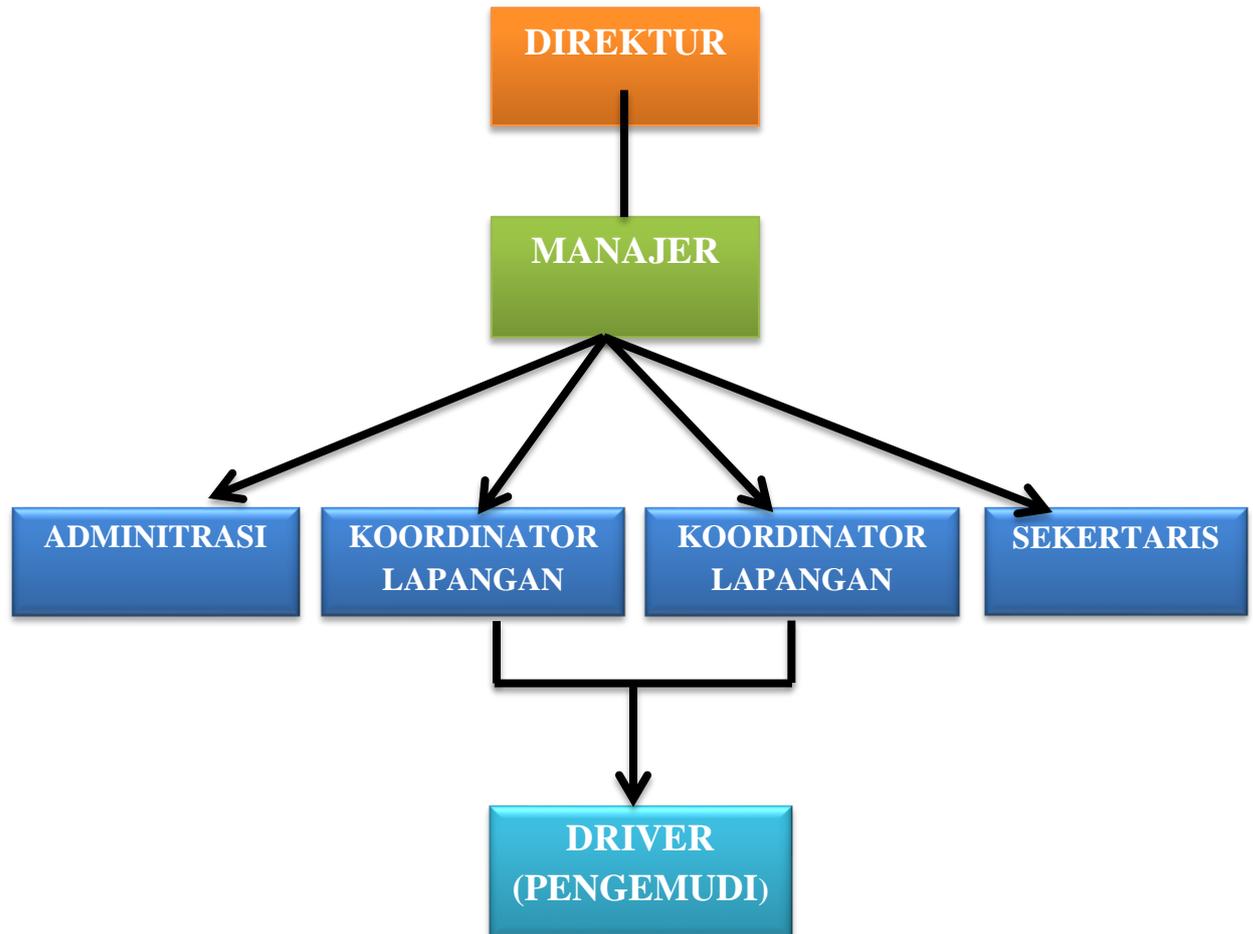
Struktur perusahaan adalah erangka tertentu yang dicapai untuk menunjukkan hubungan secara formal dalam perusahaan agar dapat bekerja secara harmonis. Dengan adanya struktur perusahaan, menggambarkan secara jelas dan tugas akan tanggung jawab dari para pegawai, yang di koordinasikan sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Struktur perusahaan yang tepat dan baik dapat memudahkan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang ada hubungan dengan perkembangan perusahaan.

Fungsi Organisasi adalah Untuk memberikan arahan dan pemusatan suatu kegiatan organisasi, dalam mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan oleh sebuah organisasi, Untuk meningkatkan kemampuan suatu anggota organisasi dalam mendapatkan sebuah sumber daya dan dukungan dari suatu lingkungan masyarakat. Dan bisa memberikan sebuah pengetahuan yang baru kepada anggotanya.

Adanya struktur perusahaan ini masing-masing dapat mengetahui tugas kewajibannya yang dibebankan dan mengetahui kemana para pegawai harus bertanggung jawab atas kerjanya. Adapun gambar struktur perusahaan PT. Rahayu Wira Abadi dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

PT. RAHAYU WIRA ABADI



Sumber: *PT. Rahayu Wira Abadi*

4. Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Rahayu Wira Abadi menggambarkan hubungan bagian satu sama bagian lain yang bertanggung jawab pada suatu pelaksanaan tugas perusahaan. Adapun uraian tugas berdasarkan susunan organisasi PT. Rahayu Wira Abadi dijelaskan sebagai berikut:

1) Direktur

Direktur (dalam jumlah jamak disebut Dewan Direktur) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas.

2) Manajer

Manajer yang dimaksud dengan manajer adalah orang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang baik yang diakui oleh organisasi untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Atau definisi manajer yang lainnya adalah seseorang yang dapat mengarahkan orang lain dan mampu bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan tersebut.

3) *Adminitrasi*

Administrasi adalah sebuah bentuk usaha dan aktivitas yang berhubungan dengan pengaturan kebijakan agar dapat mencapai target atau tujuan organisasi. administrasi adalah kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Koordinator Lapangan

Koordinator berasal dari kata coordination yang artinya menghubungkan atau penghubung jadi koordinator itu adalah orang yang menghubungkan.jadi dalam artian kata organisasi Koordinator itu mengatur dan mengkonsepkan dari suatu kegiatan yang akan dilaksanakan.

5) Sekretaris

Sekretaris adalah sebuah profesi administratif yang bersifat asisten atau mendukung. Gelar ini merujuk kepada sebuah pekerja kantor yang tugasnya ialah melaksanakan pekerjaan rutin, tugas-tugas administratif, atau tugas-tugas pribadi dari atasannya. Pekerja atau karyawan ini biasanya melakukan tugas-tugas seperti mengetik, penggunaan komputer, dan pengaturan agenda. Mereka biasanya bekerja di belakang meja. Sebagian besar sekretaris adalah wanita. Sekertaris adalah seseorang yang membantu seorang pemimpin atau badan pimpinan atau perusahaan, terutama untuk penyelenggaraan kegiatan administratif yang akan menunjang kegiatan manajerial seorang pemimpin atau kegiatan operasional perusahaan

6) *Driver* atau Pengemudi

Pengemudi atau bahasa Inggrisnya driver adalah orang yang mengemudikan kendaraan baik kendaraan bermotor atau orang yang secara langsung mengawasi calon pengemudi yang sedang belajar mengemudikan kendaraan bermotor ataupun kendaraan tidak bermotor seperti pada bendi/dokar disebut juga sebagai kusir, pengemudi becak sebagai tukang becak. Pengemudi mobil disebut juga sebagai sopir, sedangkan pengemudi sepeda motor disebut juga sebagai pengendara. Di dalam mengemudikan kendaraan seorang pengemudi diwajibkan untuk mengikuti tata cara berlalu lintas. Seorang yang telah mengikuti ujian dan lulus ujian teori dan praktik mengemudi akan dikeluarkan Surat Izin Mengemudi (SIM).

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. Rahayu Wira Abadi, dengan sampel sebanyak 78 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1) Jenis Kelamin, 2) Usia 3) Jenjang Pendidikan, 4) Masa Kerja, dan 5) Gaji.

1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rahayu Wira Abadi, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-laki	58	74%
Perempuan	20	26%
TOTAL	78	100%

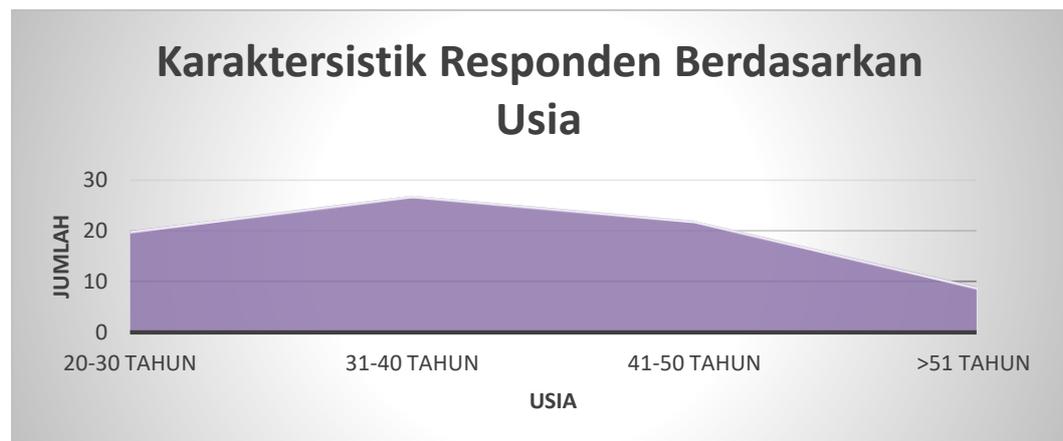
Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang dengan persentase 74%. Sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 26%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Rahayu Wira Abadi di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rahayu Wira Abadi, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : *Hasil Jawaban Kuesioner*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 26%. Responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 35%. Kemudian responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 28% dan responden >51 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 11%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Rahayu Wira Abadi mempunyai karyawan lebih banyak berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 35%.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan karyawan PT. Rahayu Wira Abadi. Pengelompokan pendidikan tersebut, dijelaskan dalam gambar 4.3 yaitu:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



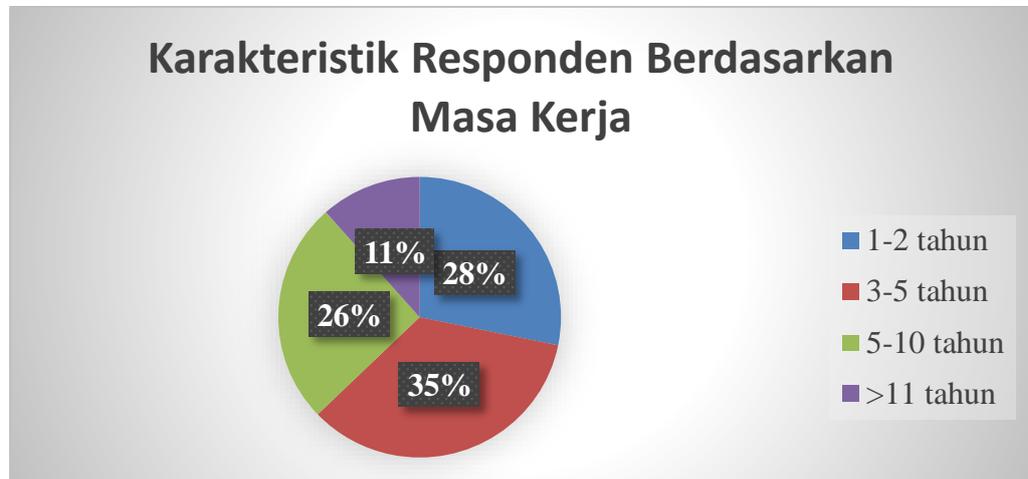
Sumber: *Hasil Jawaban Kuesioner*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil data responden yang ada berdasarkan jenjang pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 20 orang atau sebesar 26%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 27 orang atau sebesar 35% kemudian responden yang berpendidikan S-1 berkisar 22 orang atau sebesar 28% dan responden yang berpendidikan S-2 berjumlah 9 orang atau 12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Rahayu Wira Abadi di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 27 orang atau sebesar 35%.

4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rahayu Wira Abadi, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini.

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



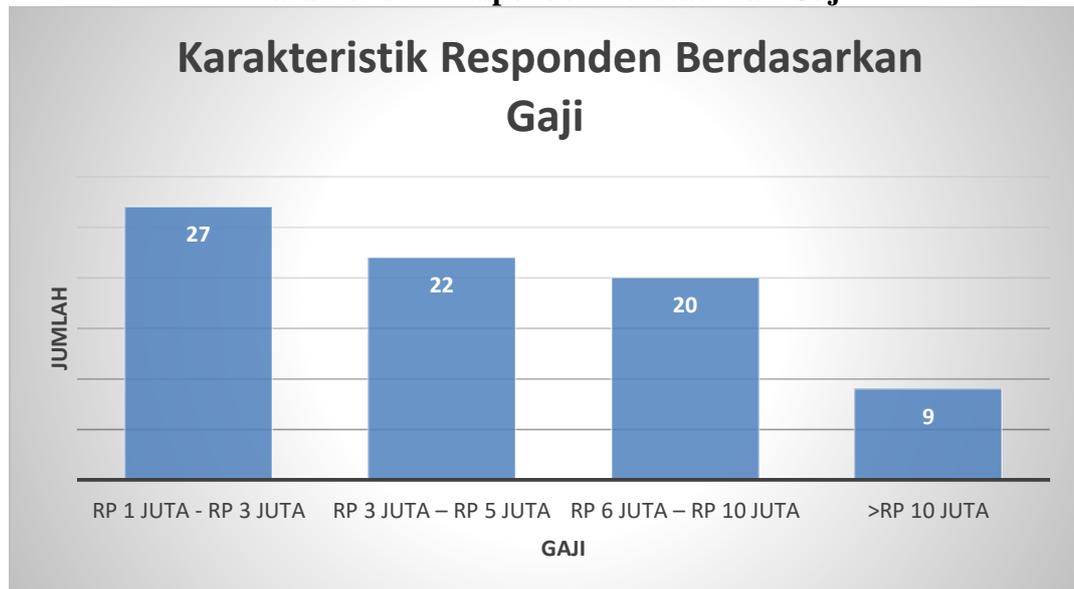
Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, hasil data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 28%. Karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 35%. Kemudian karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 20%. Dan karyawan yang memiliki masa kerja >11 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Rahayu Wira Abadi memiliki karyawan dengan rata-rata masa kerja dari 3-5 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 35%.

5. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rahayu Wira Abadi, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini.

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji



Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, hasil data responden berdasarkan gaji menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki gaji Rp 1 juta – Rp 3 juta sebanyak 27 orang atau sebesar 35%. Karyawan yang memiliki gaji Rp 3 juta – Rp 5 juta sebanyak 22 orang atau sebesar 28%. Kemudian karyawan yang memiliki gaji Rp 6 juta- Rp 10 juta sebanyak 20 orang atau sebesar 26 %. Dan karyawan yang memiliki gaji >Rp 10 juta sebanyak 9 orang atau sebesar 12%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. Rahayu Wira Abadi memiliki karyawan dengan rata-rata gaji Rp 1 juta- Rp 3 juta sebanyak 27 orang atau sebesar 35%.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada PT. Rahayu Wira Abadi. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi. Di dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 78 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat

diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini.

1. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang pelatihan diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	$X_{1.1}$	0	0	2	48	28	0%	0%	3%	62%	36%
2	$X_{1.2}$	0	0	5	48	25	0%	0%	6%	62%	32%
3	$X_{1.3}$	2	0	6	57	13	3%	0%	8%	73%	17%
4	$X_{1.4}$	0	0	2	40	36	0%	0%	3%	51%	46%
5	$X_{1.5}$	0	0	4	57	17	0%	0%	5%	73%	22%
6	$X_{1.6}$	0	0	5	49	24	0%	0%	6%	63%	31%
7	$X_{1.7}$	0	0	2	48	28	0%	0%	3%	62%	36%
8	$X_{1.8}$	0	0	3	56	19	0%	0%	4%	72%	24%
9	$X_{1.9}$	0	0	4	57	17	0%	0%	5%	73%	22%
10	$X_{1.10}$	0	0	4	49	25	0%	0%	5%	63%	32%
11	$X_{1.11}$	0	0	2	50	26	0%	0%	3%	64%	33%
12	$X_{1.12}$	0	0	2	58	18	0%	0%	3%	74%	23%
Mean							0%	0%	4%	66%	29%

Sumber: *Frekuensi Jawaban Responden*

Berdasarkan tabel 4.2 dibawah menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan $X_{1.1}$ tentang “Coaching membuat karyawan menguasai teknik baru dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 48 responden atau 62% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu,tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.2}$ tentang “Coaching dapat mengolah karyawan dalam mencapai standar pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 32% sangat setuju, 48 responden atau 62% menyatakan setuju, 5 responden atau 6% menyatakan ragu-ragu,tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.3}$ tentang “Karyawan dapat meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 17% sangat setuju, 57 responden atau 73% menyatakan setuju, 6 responden atau 8% menyatakan ragu-ragu,tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 3% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.4}$ tentang “Karyawan yang mengikuti coaching menambah rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 46% sangat setuju, 40 responden atau 51% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu,tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.5}$ tentang “Rotasi jabatan memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar dan melatih dirinya”, hal ini menunjukkan bahwa

sebanyak 17 responden atau sebesar 22% sangat setuju, 57 responden atau 73% menyatakan setuju, 4 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.6}$ tentang “Rotasi jabatan bisa menambah keterampilan kerja karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 31% sangat setuju, 49 responden atau 63% menyatakan setuju, 5 responden atau 6% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.7}$ tentang “Rotasi jabatan dapat menambah ilmu dan wawasan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 48 responden atau 62% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.8}$ tentang “Penugasan khusus memberi kesempatan pada karyawan untuk melaksanakan tugas baru”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 24% sangat setuju, 56 responden atau 72% menyatakan setuju, 3 responden atau 4% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.9}$ tentang “Karyawan yang mendapatkan penugasan khusus dapat menyelesaikan tugas yang belum pernah di kerjakan sebelumnya”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 22% sangat setuju, 57 responden atau 73% menyatakan setuju, 4 responden atau 5%

menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.10}$ tentang “Magang menjadikan karyawan lebih memahami dalam pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 32% sangat setuju, 49 responden atau 63% menyatakan setuju, 4 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.11}$ tentang “Magang dapat meningkatkan pengetahuan karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 50 responden atau 64% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.2}$ tentang “Magang diberikan pada karyawan yang mendapatkan tugas baru”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 23% sangat setuju, 58 responden atau 74% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang lingkungan kerja diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	RR	S	SS	STS	TS	RR	S	SS
1	X _{2.1}	0	0	9	46	23	0%	0%	12%	59%	29%
2	X _{2.2}	0	0	11	41	26	0%	0%	14%	53%	33%
3	X _{2.3}	0	0	18	44	16	0%	0%	23%	56%	21%
4	X _{2.4}	0	0	12	49	17	0%	0%	15%	63%	22%
5	X _{2.5}	0	0	16	48	14	0%	0%	21%	62%	18%
6	X _{2.6}	0	0	16	52	10	0%	0%	21%	67%	13%
7	X _{2.7}	0	0	8	46	24	3%	0%	19%	53%	26%
8	X _{2.8}	2	0	15	41	20	3%	0%	19%	53%	26%
9	X _{2.9}	0	0	16	47	15	0%	0%	21%	60%	19%
10	X _{2.10}	0	0	16	53	9	0%	0%	21%	68%	12%
11	X _{2.11}	0	0	6	50	22	0%	0%	8%	64%	28%
12	X _{2.12}	1	0	15	40	21	1%	0%	19%	51%	27%
Mean							1%	0%	18%	59%	23%

Sumber: *Frekuensi Jawaban Responden*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan X_{2.1} tentang “Penerangan yang kurang menyebabkan penglihatan kurang jelas dan menyebabkan kesalahan dalam bekerja”. hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 29% sangat setuju, 46 responden atau

59% menyatakan setuju, 9 responden atau 12% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.2} tentang “Pencahayaannya yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 41 responden atau 53% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.3} tentang “Suhu udara yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 21% sangat setuju, 44 responden atau 56% menyatakan setuju, 18 responden atau 23% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.4} tentang “Suhu udara yang nyaman menyebabkan karyawan lebih kepuasan dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 22% sangat setuju, 49 responden atau 63% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.5} tentang “Warna ruangan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 18% sangat setuju, 48 responden atau 62% menyatakan

setuju, 16 responden atau 21% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.6} tentang “Warna ruangan kerja yang sesuai dapat mempengaruhi *mood* dan suasana hati karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 13% sangat setuju, 52 responden atau 67% menyatakan setuju, 16 responden atau 21% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.7} tentang “Penataan ruangan kerja yang rapi menyebabkan karyawan lebih nyaman dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 26% sangat setuju, 46 responden atau 53% menyatakan setuju, 8 responden atau 19% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 0 responden atau sebesar 3% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.8} tentang “Perlengkapan kerja yang cukup dapat meningkatkan produktivitas karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar 26% sangat setuju, 41 responden atau 53% menyatakan setuju, 15 responden atau 19% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 responden atau 3% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.9} tentang “Fasilitas didalam ruangan kerja mendukung produktivitas karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 19% sangat setuju, 47 responden atau 60% menyatakan setuju, 16 responden atau 21% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.10}$ tentang “Keamanan kerja dapat melindungi keselamatan karyawan dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 12% sangat setuju, 53 responden atau 68% menyatakan setuju, 16 responden atau 21% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.11}$ tentang “Keamanan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 28% sangat setuju, 50 responden atau 64% menyatakan setuju, 6 responden atau 8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{2.12}$ tentang “Keamanan menjadikan karyawan lebih tenang dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar 27% sangat setuju, 40 responden atau 51% menyatakan setuju, 15 responden atau 19% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Y _{.1}	0	0	6	49	23	0%	0%	8%	63%	29%
2	Y _{.2}	0	0	3	37	38	0%	0%	4%	47%	49%
3	Y _{.3}	0	0	0	28	50	0%	0%	0%	36%	64%
4	Y _{.4}	0	0	0	36	42	0%	0%	0%	46%	54%
5	Y _{.5}	0	0	2	31	45	0%	0%	3%	40%	58%
6	Y _{.6}	0	0	4	51	23	0%	0%	5%	65%	29%
7	Y _{.7}	0	0	4	57	17	0%	0%	5%	73%	22%
8	Y _{.8}	0	0	2	26	50	0%	0%	3%	33%	64%
9	Y _{.9}	0	0	5	47	26	0%	0%	6%	60%	33%
10	Y _{.10}	0	0	3	34	41	0%	0%	4%	44%	53%
11	Y _{.11}	0	0	0	29	49	0%	0%	0%	37%	63%
12	Y _{.12}	0	0	0	38	40	0%	0%	0%	49%	51%
13	Y _{.13}	0	0	2	33	43	0%	0%	3%	42%	55%
14	Y _{.14}	0	0	3	50	25	0%	0%	4%	64%	32%
15	Y _{.15}	0	0	2	59	17	0%	0%	3%	76%	22%
Mean							0%	0%	3%	52%	45%

Sumber: *Frekuensi Jawaban Responden*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan Y_{.1} tentang “Kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan ukuran yang ditetapkan perusahaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden

atau sebesar 29% sangat setuju, 49 responden atau 63% menyatakan setuju, 6 responden atau 8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₂ tentang “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan penuh tanggung jawab”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden atau sebesar 49% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 3 responden atau 4% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₃ tentang “Karyawan selalu meningkatkan jumlah hasil pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 64% sangat setuju, 28 responden atau 36% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₄ tentang “Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai yang diharapkan perusahaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 42 responden atau sebesar 54% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₅ tentang “Karyawan mampu menyesuaikan hasil kerjanya dengan standar yang telah ditentukan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 45 responden atau sebesar 58% sangat setuju, 31 responden atau 40% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₆ tentang “Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar 29% sangat setuju, 51 responden atau 65% menyatakan setuju, 4 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₇ tentang “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 22% sangat setuju, 57 responden atau 73% menyatakan setuju, 4 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₈ tentang “Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden atau sebesar 64% sangat setuju, 26 responden atau 33% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₉ tentang “Karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 47 responden atau 60% menyatakan setuju, 5 responden atau 6% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y₁₀ tentang “Kehadiran menyadarkan karyawan akan pentingnya kedisiplinan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden

atau sebesar 53% sangat setuju, 34 responden atau 44% menyatakan setuju, 3 responden atau 4% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y.₁₁ tentang “Karyawan selalu aktif masuk kerja dengan finger-prin”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 49 responden atau sebesar 63% sangat setuju, 29 responden atau 37% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y.₁₂ tentang “Karyawan selalu hadir ketika ada rapat kerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 40 responden atau sebesar 51% sangat setuju, 38 responden atau 49% menyatakan setuju, tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y.₁₃ tentang “Kemampuan dalam kerja sama dapat menumbuhkan sikap peduli antar sesama karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden atau sebesar 55% sangat setuju, 33 responden atau 42% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y.₁₄ tentang “Kemampuan dalam kerja sama dapat menumbuhkan sikap peduli antar sesama karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 32% sangat setuju, 50 responden atau 64% menyatakan setuju, 3 responden atau 4% menyatakan ragu-ragu, tidak ada

responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y_{.15} tentang “Hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau sebesar 22% sangat setuju, 59 responden atau 76% menyatakan setuju, 2 responden atau 3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

D. Analisis Data

Dalam penelitian ini, telah dilakukan penyebaran kuisioner terhadap 78 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, dan data yang diperoleh perlu di uji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuisioner yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik dan uji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, alat yang digunakan adalah uji F untuk mengetahui secara bersama-sama atau simultan dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang karakteristik sebenarnya yang diukur. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas apabila tidak memungkinkan terjadinya *measurement error*, baik *random error* maupun *systematic error*. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji

apakah tiap item pertanyaan telah benar-benar tepat. Untuk mengetahui kelayakan dan ketepatan model, maka nilai koefisien korelasi *product moment pearson* harus memenuhi tingkat signifikansi tertentu.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataannya adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{1.1}$	0,792	0,2242	Valid
$X_{1.2}$	0,690	0,2242	Valid
$X_{1.3}$	0,421	0,2242	Valid
$X_{1.4}$	0,564	0,2242	Valid
$X_{1.5}$	0,767	0,2242	Valid
$X_{1.6}$	0,828	0,2242	Valid
$X_{1.7}$	0,792	0,2242	Valid
$X_{1.8}$	0,585	0,2242	Valid
$X_{1.9}$	0,737	0,2242	Valid
$X_{1.10}$	0,798	0,2242	Valid
$X_{1.11}$	0,737	0,2242	Valid
$X_{1.12}$	0,569	0,2242	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel pelatihan (X_1) yang terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pelatihandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X_{2.1}	0,621	0,2242	Valid
X_{2.2}	0,771	0,2242	Valid
X_{2.3}	0,710	0,2242	Valid
X_{2.4}	0,865	0,2242	Valid
X_{2.5}	0,640	0,2242	Valid
X_{2.6}	0,623	0,2242	Valid
X_{2.7}	0,600	0,2242	Valid
X_{2.8}	0,675	0,2242	Valid
X_{2.9}	0,712	0,2242	Valid
X_{2.10}	0,616	0,2242	Valid
X_{2.11}	0,557	0,2242	Valid
X_{2.12}	0,671	0,2242	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel lingkungan kerja (X_2) yang terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pelatihandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,622	0,2242	Valid
Y.2	0,834	0,2242	Valid
Y.3	0,783	0,2242	Valid
Y.4	0,723	0,2242	Valid
Y.5	0,570	0,2242	Valid
Y.6	0,615	0,2242	Valid
Y.7	0,481	0,2242	Valid
Y.8	0,469	0,2242	Valid
Y.9	0,603	0,2242	Valid
Y.10	0,800	0,2242	Valid
Y.11	0,796	0,2242	Valid
Y.12	0,732	0,2242	Valid
Y.13	0,596	0,2242	Valid
Y.14	0,564	0,2242	Valid
Y.15	0,472	0,2242	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 15 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pelatihandinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b) Hasil pengujian Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda senantiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan uji statistik

Cronbach Alpha (α), dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,764	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,836	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y) hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

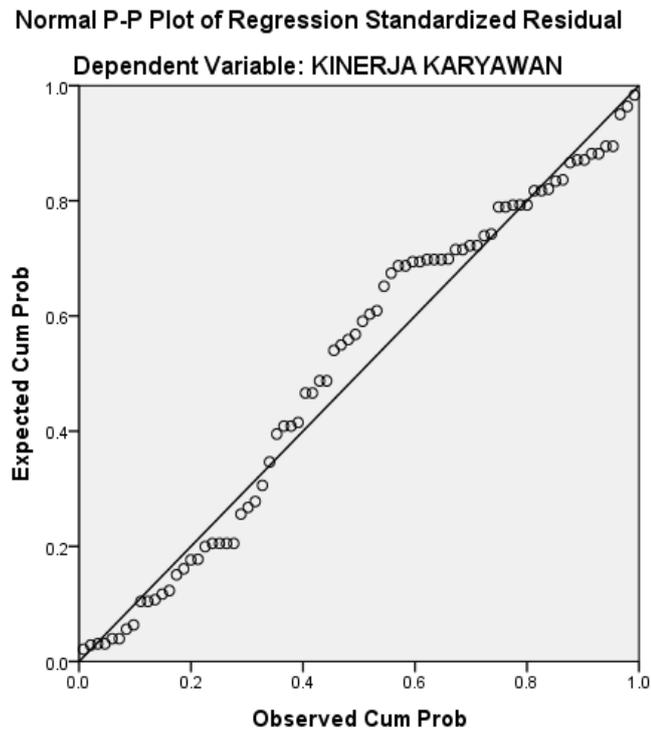
2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis

yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2005:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.10
Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20

Pada gambar 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance InflationFactor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	X1_Pelatihan	.960	1.042
	X2_lingkungan	.960	1.042

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

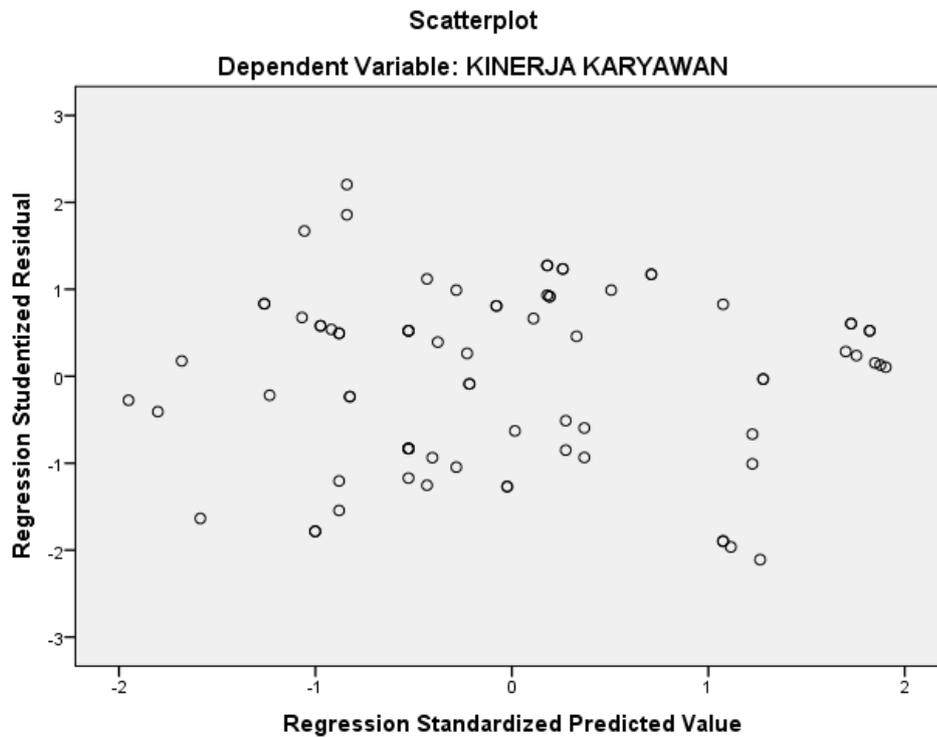
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20

Pada Tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel >0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variable independent dalam regresi tersebut.

c. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Untuk menguji gejala heteroskedastisitas digunakan gambar *scatterplot*. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dan bila tidak terbentuk suatu pola tertentu atau titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 (nol), maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

Gambar 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: *Hasil Olah Data SPSS 20*

Pada gambar 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.532	4.580		3.173	.002
	PELATIHAN	.383	.079	.433	4.880	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.454	.097	.416	4.690	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: *Hasil Olah Data SPSS v.20*

Pada Tabel 4.12 diatas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 14,532 + 0,0383X_1 + 0,454X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Rahayu Wira Abadi. Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta = 14,532

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel bebas X_1 , X_2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi (Y) sebesar satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,0383$

Nilai β_1 menunjukkan nilai dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel pelatihan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar satuan. Dengan asumsi variabel X_2 dalam kondisi tetap atau konstan.

c. Nilai $\beta_2 = 0,454$

Nilai β_2 menunjukkan nilai dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar satuan. Dengan asumsi variabel X_1 , dalam kondisi tetap atau konstan.

4. Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut : uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F), dan koefisien determinasi (uji R^2).

a. Uji Regresi Secara Parsial (UJI t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Priyatno (2012) menyatakan “pengujian secara uji t menggunakan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat signifikansi 0.05”. Ada dua cara pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut :

1) Kriteria pengujian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh *positif* (searah) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi. (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh *negative* (berlawanan arah) terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi. (H_0 diterima dan H_a ditolak).
- 2) Pengujian berdasar signifikansi :
- a) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.11
Hasil Uji T dan Tingkat Signifikansi

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.532	4.580		3.173	.002
	PELATIHAN	.383	.079	.433	4.880	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.454	.097	.416	4.690	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

- a) Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.880 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75$), bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4.880 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1.992 ($4.880 > 1.992$). Nilai positif pada t_{hitung} menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira.

Berdasarkan signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi.

b) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.690 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75$), bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4.690 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1.992 ($4.690 > 1.992$). Nilai positif pada t_{hitung} menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi. Berdasarkan signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_2 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi.

b. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen” (Priyatno, 2012:89). Ada dua cara dasar pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut :

- 1) Kriteria pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} :
 - a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H_0 ditolak dan H_a diterima).

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H_0 diterima dan H_a ditolak).
- 2) Pengujian berdasar signifikansi :
- a) Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima..
- b) Jika nilai signifikansi > 0.05 , H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.12
Hasil Uji F dan Tingkat Signifikansi

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	508.362	2	254.181	28.635	.000 ^b
	Residual	665.754	75	8.877		
	Total	1174.115	77			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS v.20*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} yaitu sebesar 28.635, dengan $df (k : n - k = 2 : 78 - 2 = 3.12)$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3.12, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel} = 28.635 > 3.12$ Berdasarkan tingkat signifikansi yakni $0.000 < 0.05$, maka H_3 diterima artinya pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 4.13
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,734	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:319)

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.418	2.97938

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,658. dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 4.14 menunjukkan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan (X₁), dan lingkungan kerja(X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) sebesar 0,433. Angka ini menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan lingkungan kerja(X₂) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan pada penelitian ini disesuaikan dengan rumusan masalah yang sudah di tentukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Wilson (2012:201) Pelatihan adalah proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Bangun (2012:201) Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Bila membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitud* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas ke organisasian sehari-hari.

Berdasarkan hasil signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel X1 atau pelatihan sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05, maka H_1 diterima dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0.433 positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi. Hasil hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian juga

sebaliknya, semakin tidak diberikan pelatihan, akan berdampak rendahnya kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Suhadi (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh positif, yang artinya semakin baik Pelatihan diberikan maka akan berdampak semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin tidak diberikan Pelatihan kerja, akan berdampak rendahnya Kinerja karyawan. Berarti Pelatihan kerja bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan akan berdampak meningkatkan Kinerja karyawan dalam bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi,.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rosa Hendri (2015) program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja..

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Trawardani Isa Bharoka; Prasetya Arik; Mayowan Yuniadi (2015) hasil analisis jalur yang menerangkan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan Andayani Rahmah Nur, Priskila Makian (2016) berarti variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa metode baru memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayati (2010:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel X2 atau lingkungan kerja, sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05, maka H₂ diterima dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.416 positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahayu Wira Abadi. Hasil hipotesis menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin rendahnya kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Suhadi (2015) hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja memainkan peran penting dalam

menciptakan lingkungan manusia yang dapat dikembangkan dan dibina. Perlunya memahami lingkungan kerja dalam perusahaan sebagai suatu hal yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa karyawan akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif.

Hasil penelitian ini juga sejalan Burhanuddin, Qomari Nurul, Fattah Abdul (2017) Lingkungan Kerja bertambah satu satuan, maka Lingkungan Kerja bertambah sebesar 0,924 satuan, dengan ansumsi X_1 dan X_2 constan. Artinya semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja..

3. Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil signifikan pada uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 28.635 positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rahayu Wira Abadi. Hasil hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik pelatihan dan lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan di PT. Rahayu Wira Abadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu suhardi (2015), Rosa Hendri (2015), dan Burhanuddin , Qomari Nurul , Fattah Abdul (2017)

menunjukkan pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.12

Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

