

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bintang Janitra

bintangjanitra@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

This research aimed to find out also to examine the effect on the variables of trainee, work environment, and leadership style to the employees' performance at PT. Adhya Avia Prima Surabaya Branch. The sample collection technique of this research used slovin technique to 61 employees at PT. Adhya Avia Prima Surabaya Branch in which its real employees are 72 employees. The data analysis technique used multiple linear regressions analysis. This study has the intent and purpose of knowing and testing respondents in the influence by training variables, work environment, and leadership style on employee performance at PT. Adhya Avia Prima Surabaya Branch. This research showed the result by train that gave positive and significant effect on the employees' performance with the significance level of 0.003, the work environment gave positive and significant effect on employees' performance with the significant level of 0.001; and the leadership style gave positive and significant effect on the employees' performance with the significant level 0.020. Therefore, it can be stated that the employees' performance at PT. Adhya Avia Prima Surabaya Branch were influenced by training, work environment, leader style which was given by the company.

Keywords: *employees' performance; training; work environment; leadership style.*

ABSTRAK

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik slovin yang menghasilkan 61 Orang karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya yang memiliki responden sebanyak 72 karyawan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan untuk mengetahui serta menguji responden dalam pengaruh variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 , lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 , gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,020. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya sangat dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci : *kinerja karyawan; pelatihan; lingkungan kerja; gaya kepemimpinan.*

PENDAHULUAN

Suatu cara yang dapat dilakukan dalam berusaha meningkatkan kinerja karyawan dapat diperhatikan pada sisi pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Pada era *modern* sumber daya manusia mencakup peranan penting terhadap segala aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia sesuatu yang mempunyai nilai besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini dan masa yang akan datang. Setiap kinerja karyawan akan berpengaruh dalam menentukan baik serta buruknya suatu perusahaan dalam bersaing dan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Dalam harapan mencapai tujuan perusahaan memerlukan manajemen yang baik, diantaranya adalah pelatihan kerja yang akan diberikan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja sekitar. Pelatihan diberikan dengan tujuan agar tiap individu lebih mengasah keterampilan yang mutlak dimiliki sehingga pekerjaan yang dijalani akan tetap sesuai dengan keterampilan tiap individu.

PT. Adhya Avia Prima cabang Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu cargo yang mencakup pengiriman barang-barang konsumen melalui pesawat udara serta tiket pesawat. Pelatihan yang diperlukan dalam pengiriman barang adalah pelatihan *Dangerous Good* dimana akan dilatih mana barang yang baik dan mana yang buruk untuk tingkat keamanan paking sebelum proses pengiriman. Dan yang terpenting adalah pelatihan mengenai strategi penjualan tiket serta strategi pemasaran barang yang bekerja sama dengan beberapa pihak *online*. Pelatihan yang diberikan adalah sebagian bentuk untuk menunjang perusahaan agar tetap berjalan dalam jangka panjang. Pelatihan dirancang dengan maksud karyawan akan lebih memahami pekerjaan yang akan sesuai dengan kemampuannya. Selain pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, lingkungan kerja juga mempunyai kendali dalam pencapaian serta keberhasilan perusahaan.

Lingkungan kerja yang dirasa damai, menentramkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, kebalikannya suatu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan.

Dikategorikan lingkungan kerja yang damai, menentramkan, kondusif apabila karyawan menjalankan kegiatan dengan sangat aman, optimal, tidak mudah mengalami kecacauan mental. Lingkungan kerja pada PT. Adhya Avia Prima cabang Surabaya merupakan lingkungan kerja dalam berbentuk fasilitas. Fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh PT. Adhya Avia Prima cabang Surabaya nantinya akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas yang sangat membantu dalam proses pengiriman adalah berupa beberapa unit mobil dan beberapa unit sepeda motor.

Faktor terakhir adalah gaya kepemimpinan yang pasti diterapkan oleh tiap-tiap pemimpin perusahaan. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan guna membawa dampak positif berupa sasaran kemajuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan akan membawa tindakan perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan kegiatannya. Gaya kepemimpinan akan ditujukan untuk kepentingan dan kemajuan bersama, yaitu kepentingan dan kemajuan karyawan atau pekerja dan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga berfungsi untuk menentukan perusahaan akan berjalan dalam jangka panjang atau tidak. Sebab tanpa adanya ketegasan dari pemimpin perusahaan, maka dapat digambarkan serta dibayangkan betapa cepatnya perusahaan akan mengalami kebangkrutan serta tidak sepadan dengan biaya pelatihan yang dikeluarkan, biaya untuk membeli fasilitas kantor yang nantinya akan dipergunakan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pada ulasan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut John H. Proctor dan William M. Thornton (dalam Sedarmayanti, 2017:187) pelatihan adalah upaya yang disengaja memberikan alat agar terlaksananya suatu pembelajaran. Riani (2013:46) menjelaskan pelatihan teknis ialah pelatihan dengan diterapkan ke arah yang lebih terperinci. Indikator pelatihan menurut Tanujaya (2015) sebagai berikut: Kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, kualitas peserta pelatihan. Proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan

tujuan-tujuan organisasi adalah merupakan bagian dari pengertian pelatihan menurut Sulistiyani dan Rosidah, 2007:175 (dalam Hamali, 2016:63).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, menurut Sihombing (dalam Laras dan Dewi 2014). Menurut Nitisemito (2012:186) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) sebagai berikut : Hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, kebisingan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah penerapan pola perilaku yang konsisten terhadap mereka dalam bekerja dengan dan melalui orang lain, Tambunan (2015:46). Menurut Paul Hersey (dalam Swasto, 2011:89) kepemimpinan ialah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu yang bertujuan mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan yang efektif menurut Amirullah (2015:59), terdapat tiga indikator: Peran sebagai pemimpin, peran sebagai figure, peran sebagai penghubung.

Kinerja Karyawan

Indrasari (2017:50) menjelaskan kinerja merupakan seperangkat hasil-hasil yang dicapai dan mengarah pada suatu tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Ruky (dalam Suharnomo, 2016:196) pengertian kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Simanjuntak (dalam Tampubolon, 2016 : 519) penilaian disebut sebagai evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian pelaksanaan tugas sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi dengan standar kinerja atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja adalah pemantauan, peninjauan dan pembinaan terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi kerja karyawan menurut Muchinsky (dalam Suharnomo, 2016 : 196). Indikator kinerja mengacu pada Wibisono (2011:6) yaitu : Membuat serta membangun kemitraan, membuat serta membangun visi daam 3-5 tahun ke depan, melakukan identifikasi personil yang berperan sebagai juara, memberi pengarahan mengenai program yang akan dilaksanakan.

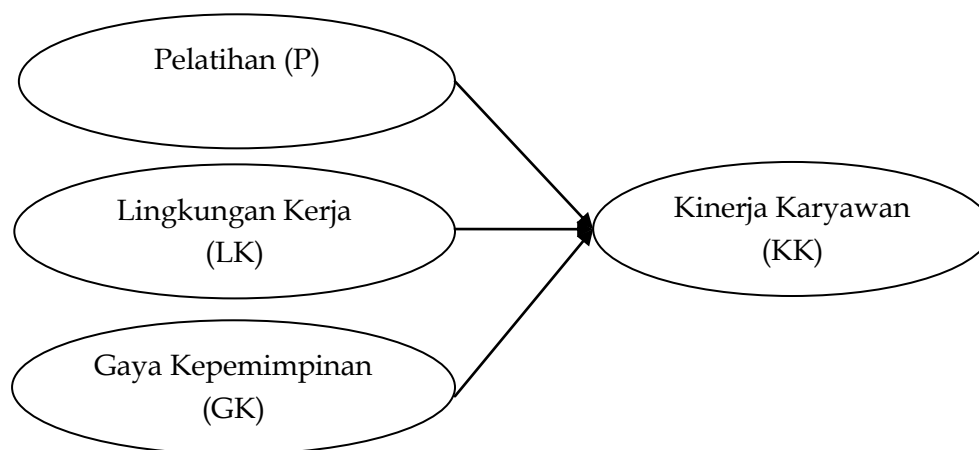
Penelitian Terdahulu

Penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yakni :

Peneliti pertama adalah Lumintang *et al.*, (2016) Penelitian ini ditujukan untuk menguji lingkungan kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru-guru SMK negeri 1 Manado. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 96 orang responden yang berasal dari populasi sekolah SMK Negeri 1 Manado. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya peneliti kedua adalah Pebriyanto (2017) Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Baba Rafi Indonesia . Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti terakhir adalah Rosa (2015) Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah gambar rerangka konseptual :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya
 H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya
 H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Menurut Upe dan Damsid (dalam Timotius, 2017:53) metoda kuantitatif pada prinsipnya dilakukan untuk mendapatkan data atau fakta yang dapat digunakan agar mendapatkan kepastian dan kecermatan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sekaran (dalam Widodo, 2017 : 69) populasi adalah keseluruhan kejadian atau hal yang ingin peneliti investigasi dan ditarik kesimpulannya. Sekiranya terdapat jumlah populasi yang terbatas misalnya, kurang dari 100 maka digunakan teknik pengambilan sampel dan peneliti mempunyai kesanggupan untuk menjangkau secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya yang berjumlah 72 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling*, dimana semua anggota populasi yaitu 40 orang karyawan pada PT. Mandiri Perkasa Surabaya dijadikan sampel seluruhnya (Sugiyono, 2012:126).

Metode atau teknik pengambilan sampel adalah suatu cara yang diperlukan untuk menentukan dan mengambil sampel penelitian, menurut Sekaran (dalam Widodo, 2017 : 69). Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Penentuan sampel tergantung terhadap besar-kecilnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya. Teknik yang akan digunakan untuk menghitung ukuran sampel dengan rumus Slovin. Rumus slovin ini dipergunakan untuk menarik ukuran sampel. Rumus Slovin menurut Sarwono (2013:107) adalah :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Sampel.

N = Populasi.

d = Estimasi kesalahan / presisi.

perhitungan :

PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya mempunyai populasi 72, berapa ukuran sampel yang kita perlukan jika menentukan d sebesar 5% (0,05)?

$$n = \frac{72}{72 \times (0.05)^2 + 1}$$

n = 61,01 , dibulatkan menjadi 61.

pada perhitungan diatas akan memperoleh ukuran sampel sebesar 61 dengan estimasi kesalahan sebesar 5%. Adanya kelemahan ketika teknik penarikan sampel menggunakan slovin karena berlaku umum, baik itu sampel berukuran besar ataupun kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti telah menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan dan dibagikan kepada karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya yang kemudian akan di input dalam perhitungan SPSS.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan yang didasarkan pada sifat atau hal-hal yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama pelatihan adalah sesuatu yang disengaja memberikan alat agar terlaksananya proses pembelajaran pada PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya untuk mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang berada dilingkungan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya untuk membuat karyawan lebih nyaman berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan, selanjutnya gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh pimpinan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai

tujuan perusahaan, dan yang terakhir kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kemampuan karyawan atau yang biasa disebut *performance* PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya dalam mengirim barang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Noor (2015:132) validitas adalah indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang telah diukur serta menyangkut akurasi instrumen. Uji reliabilitas adalah alat yang fungsinya untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dikatakan stabil dan konsisten dari waktu ke waktu maka, suatu kuisisioner dikatakan reliabel. (Ghozali, 2016:47-48).

Analisis Deskriptif

Menurut Werang (2015:142) analisis deskriptif adalah statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan sebuah data atau memberikan gambaran yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, minimum, maksimum, sum, range.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1P + b_2LK + b_3GK + e$$

Dimana :

KK	= Kinerja karyawan (<i>dependent variable</i>)
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi P
b ₂	= Koefisien regresi LK
b ₃	= Koefisien regresi GK
P	= Pelatihan (<i>independent variable</i>)
LK	= Lingkungan kerja (<i>independent variable</i>)
GK	= Gaya Kepemimpinan (<i>independent variable</i>)
e	= Nilai residu

b. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) ialah koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui dan melihat hubungan dari variabel bebas (pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Menurut Ghozali (2016:95) uji kelayakan model memiliki tujuan yang berguna untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Werang (2015:141), uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian yang diperoleh telah terdistribusi secara normal atau tidak. Sarwono (2013:152) data yang mempunyai distribusi normal artinya data yang distribusinya simetris sempurna.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sarwono (2013:152), bahwa uji multikolinieritas apabila terjadi suatu korelasi antar variabel bebas didalam regresi linier berganda dengan nilai yang sangat tinggi dan atau nilai yang sangat rendah. Menurut Nugroho (2011:101) Untuk menguji ada atau tidaknya multikoleniaritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai yang sering umum dijumpai yang kemudian dipakai ialah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , berarti menunjukkan adanya multikoleniaritas dan juga sebaliknya. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 0,10$ maka menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) adanya tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas. Mengalami heteroskedastisitas didalam regresi jika titi-titik dalam *scatterplot* membentuk pola atau berkumpul dekat nilai 0 pada sumbu Y pada kurva yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila, titik-titik pada data menyebar dan tidak secara berurutan (Noor, 2015 : 153-154).

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang telah digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pelatihan	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	19

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari total semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel. N of items pada tabel 2 adalah total dari semua variabel bebas dan terikat.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Koefisien Model Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
(Constant)	2.214	1.373		1.613	.112
TP	.328	.107	.389	3.081	.003
TLK	.291	.086	.339	3.396	.001
TGK	.297	.124	.240	2.387	.020

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 2.214 + 0,328P + 0,291LK + 0,297GK + e$$

Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Konstanta (2,214)

Konstanta adalah nilai dari variabel dependen (kinerja karyawan). Konstanta yang memiliki nilai positif menunjukkan jika variabel independen pelatihan (P), lingkungan kerja (LK), gaya kepemimpinan (GK) bernilai konstan atau tetap maka variabel dependen kinerja karyawan (KK) cenderung positif.

2) Koefisien Variabel Pelatihan (0,328)

Koefisien untuk variabel pelatihan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh

pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,328 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

- 3) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,291)
Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,291 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
- 4) Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (0,297)
- 5) Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,297 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

b. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.755	1.171

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Dari Tabel 4 didapatkan nilai R sebesar 0,876 hal itu berarti bahwa hubungan antara variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan adalah sangat kuat dan searah, karena nilai R mendekati 1 (satu). Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,755 atau 75,5%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 75,5% variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.176	3	86.059	62.767	,000 ^b
Residual	78.152	57	1.371		
Total	336.328	60			

a. Dependent Variable: TKK

b. Predictors: (Constant), TP, TLK, TGK

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

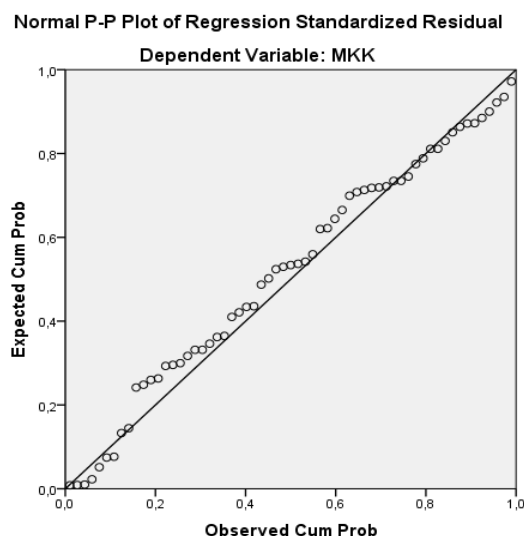
Dari Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan bisa melanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Grafik Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal probability plot pada Gambar 2:



Sumber: Hasil output SPSS diolah, 2018

Gambar 2
Grafik Normal Probability Plots

Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal pada regresi yang diteliti. Pendekatan kolmogorov-simrov menggunakan dasar pengambilan keputusan jika hasil nilai profitabilitas >0,05 maka dikatakan data normal. Berdasarkan hasil olah SPSS 24 uji statistic non-parametik kolmogrov-simrnov disajikan pada Tabel 6 :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.14128428
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.055
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Berdasarkan hasil yang tertera pada Gambar 2 dan Tabel 6 dapat dinyatakan bahwa residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal karena titik pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan juga nilai signifikansi dari *one-sample Kolmogorov-smirnov test* jauh lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200.

b. Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

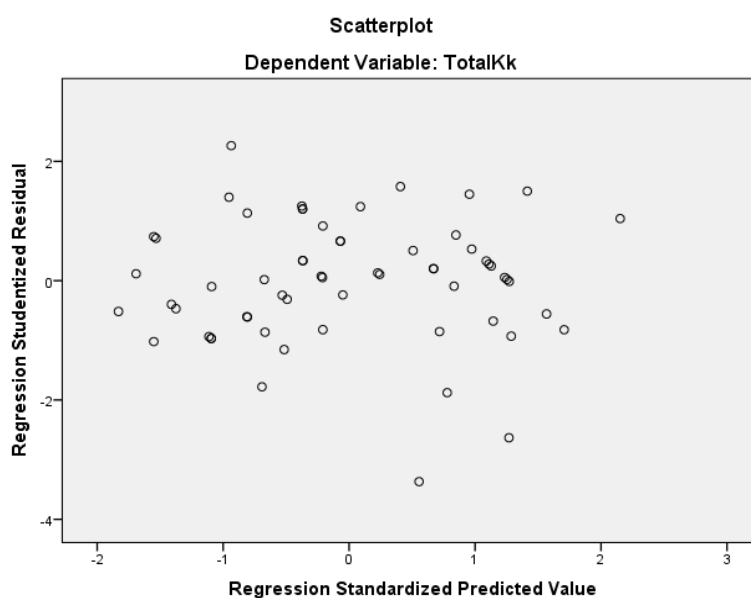
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TP	.256	3.901
TLK	.410	2.488
TGK	.402	2.441

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized		t	Sig	Alpha (α)	Keterangan
	Coefficients					
	B	Std. Error				
TP	.328	.107	3.081	.003	0,05	Signifikan
TLK	.291	.086	3.396	.001	0,05	Signifikan
TGK	.297	.124	2.387	.020	0,05	signifikan

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil output SPSS diolah, 2018

SPSS Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan pelatihan (P), lingkungan kerja (LK), dan gaya kepemimpinan (GK) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena nilai signifikansi pelatihan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan (P) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori-teori yang sudah ada dan telah disampaikan bahwa menurut John H. Proctor dan William M. Thornton (dalam Sedarmayanti 2017:187) pelatihan adalah upaya yang disengaja memberikan alat agar terlaksananya suatu pembelajaran. Hal ini berarti bahwa pelatihan sangat penting dalam meningkatkan pembelajaran kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2015), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang layak sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Hasil

penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosa (2015), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,020. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah penerapan pola perilaku yang konsisten terhadap mereka dalam bekerja dengan dan melalui orang lain, Tambunan (2015:46). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang sangat penting dalam meningkatkan serta menunjang kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pebriyanto (2017), bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa pada variabel independen atau variabel bebas yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan yang telah ditetapkan serta diterapkan pada seluruh karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya untuk tetap terus memberikan fasilitas pelatihan, instruktur yang profesional sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dapat dilihat bahwa pengaruh signifikan dan positif dimiliki variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Pada variabel independen yang terakhir adalah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya. Gaya kepemimpinan yang menarik dapat berperan sebagai figur secara tidak langsung memberikan contoh sikap disiplin, semangat kepada karyawan yang nantinya kinerja karyawan diharapkan meningkat. Mampu bekerja sama dengan lembaga-lembaga terkait juga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian diatas dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut : (1) Disarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya dapat mempertahankan kualitas instruktur pelatihan karena, kualitas instruktur juga berdampak pada kinerja karyawan setelah diadakannya pelatihan, terus meningkatkan kualitas sarana pelatihan agar karyawan yang berlangsung melaksanakan pelatihan dapat merasakan kenyamanan. Apabila mengalami penurunan maka kewajiban perusahaan adalah dapat ditingkatkan. (2) Disarankan bagi perusahaan agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang layak kepada para karyawan agar kinerja meningkat. (3) Disarankan bagi perusahaan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya terutama kepada pimpinan agar lebih memberikan gaya kepemimpinan yang konsisten kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (4) Disarankan bagi perusahaan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya supaya pimpinan lebih memperhatikan perasaan dalam bersikap, keamanan kerjanya lebih ditingkatkan, serta memperhatikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja pada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (5) Disarankan untuk peneliti selanjutnya supaya melibatkan seluruh komponen yang ada pada objek penelitian sehingga dapat menilai seberapa besar hasil kinerja karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Dewi, S.K.P., T. Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5(48):1-72.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Lumintang, C.P, et al. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-Guru SMK Negeri 1 Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(1):895-904
- Nitisemito, S.A. 2012. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugroho, Y.A. 2011. *It's Easy Olah data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Skripta. Yogyakarta.
- Noor, J. 2015. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kelima. PRENADA Media. Jakarta.
- Pebriyanto, N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Baba Rafi Indonesia. *Journal Ilmu dan Riset Manajemen* 6(12):1-15
- Riani, A.L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rosa, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Journal Apresiasi Ekonomi* 3(2):187-197
- Sarwono, J. 2013. *Strategi Melakukan Riset Kuantitatif, Kualitatif, Gabungan*. Edisi Pertama. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan ke 14. Alfabeta. Bandung.
- Suharnomo. 2016. *Manajemen Indonesia: Strategi Mengelola Karyawan Dalam Perspektif Budaya Nasional*. Cetakan Kesatu. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tampubolon, H. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Cetakan Pertama. Papas Sinar Sinanti. Jakarta.
- Tanujaya, L.R. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. *AGORA* 3(1):1-7

- Timotius, K.H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengembangan Pengetahuan*. Edisi Pertama. ANDI. Yogyakarta.
- Werang, B.R. 2015. *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*. Cetakan Pertama. CALPULIS. Yogyakarta.
- Wibisono, D. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Erlangga. Jakarta.
- Widodo. 2017. *Metodlogi Penelitian Populer dan Praktis*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.