

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fachri Sobar Arief
achiezfachri@yahoo.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out and to analyze: the influence of motivation, work environment, the selection and the training to the performance of the employees at PT Agro Indah Permata. This research has been carried out by using comparative causal method. The population of this research is 50 employees of PT Agro Indah Permata Surabaya, regarding the amount of the population is not too large, so the samples are all of the populations (census). Meanwhile, the analysis technique has been done by using multiple linear regressions. Based on the result which has been carried out it can be concluded that: 1) Motivation has significant and positive influence to the performance of the employees at PT Agro Indah Permata, and the motivation which has been possessed by these employees, they will work optimally 2) Work environment has positive and significant influence to the performance of the employees at PT Agro Indah Permata. A good work environment will make the employees do their jobs well so it will encourage the employees to feel happy in working, 3) The selection has positive and significant influence to the performance of the employees at PT Agro Indah Permata. The selection process is very important in creating quality in the organization through their human resources, 4) The training has significant and positive influence to the performance of the employees at PT Agro Indah Permata. The presence of the training is meant to gain work force who has knowledge, good skills, ability.

Keywords: motivation, work environment, selection, training, performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kausal komparatif. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Agro Indah Permata Surabaya yang berjumlah sebanyak 50 orang, mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka sampel yang digunakan adalah sejumlah semua populasi (sensus). Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata, Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja, 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, 3) Seleksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Proses seleksi sangat penting untuk membangun kualitas dalam organisasi melalui sumberdaya manusianya, 4) Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Dengan adanya pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, seleksi, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komunikasi internal dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan situasi tertentu. Lebih lanjut menurut Marwansyah (2010:234) faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut Teori Maslow terdapat 5 kebutuhan yang mendasari karyawan bekerja sebagai faktor-faktor motivasi penelitian ini yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2006:152).

Selain motivasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

Suatu seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan demikian maka semboyan *the right man on the right place* akan mendekati kenyataan (Martoyo, 2008:41). Untuk itu perlu sekali ditetapkan adanya dasar kebijakan dalam seleksi tersebut, sehingga ada landasan yang kuat

untuk mencapai hasil penarikan tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi. Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya. Para karyawan yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi perusahaan harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Disamping itu, para manajer harus mempunyai pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan karyawan sehingga dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006:301).

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana pemberian motivasi, lingkungan kerja, seleksi maupun pelatihan kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Agro Indah Permata yang bergerak di bidang distributor penjualan pupuk merupakan salah satu perusahaan yang dipercaya untuk menyalurkan atau menjual pupuk ke konsumen harus terus menerus dan berkesinambungan dalam pemberian motivasi, memperhatikan lingkungan kerja, seleksi maupun pelatihan kepada karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut: Apakah motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata?, sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012: 312). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) (dalam Bangun, 2012: 312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Lebih lanjut menurut Martoyo (2008: 183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Lingkungan

Untuk melakukan pekerjaan yang baik di bentukkan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka mempengaruhi aktivitas kerja mereka, karena karyawan merasa terganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan Produktivitas karyawan menjadi rendah. Untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, perhatian tersebut dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Nitisemito (2002: 186) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja karyawan di pengaruhi banyak faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai peranan yang cukup penting bagi para karyawan, terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Menurut Nitisemito (2002:187) beberapa faktor lingkungan kerja antara lain: komunikasi vertikal (atasan-bawahan), komunikasi horizontal (rekan kerja), pewarnaan dinding, kebersihan lingkungan, penerangan ruangan dan keamanan lingkungan tempat kerja.

Seleksi

Seleksi merupakan mekanisme yang menentukan kualitas keseluruhan SDM. Perusahaan yang ingin bersaing dengan menggunakan manusia harus berhati-hati memilih karyawannya. Sumber daya apa pun yang dimiliki perusahaan, tanpa SDM yang memiliki kompetensi profesional (*knowledge, skill, attitude dan integrity*) dan pemimpin yang efektif, tidak akan bisa dimobilisasi secara maksimal (Kaswan, 2012:77). Menurut Marwansyah (2010:145) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Sedangkan menurut Martoyo (2008: 41) seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Rivai dan Sagala (2009: 159) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, dan penempatan. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Adapun indikator-indikator seleksi menurut Pires (2012) sebagai berikut: 1) Langkah-langkah pelaksanaan seleksi bagi karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan mudah untuk diikuti, 2) Proses seleksi dilakukan untuk mengukur kemampuan pelamar dalam bekerja, 3) Seleksi digunakan untuk menentukan dan memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan, 4) Proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan yang tepat. Seleksi sangat perlu dilakukan.

Pelatihan

Menurut Marwansyah (2010:155) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sedangkan menurut Bangun (2012:202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut menurut Simamora (2008:273) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan

Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang, karena pelatihan diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik (Simamora, 2004:273). Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Basoeki (2010) sebagai berikut: 1) Karyawan peserta pelatihan (jumlah, kompetensi, pengetahuan dan motivasi belajar), 2) Bentuk pelatihan (isi dan mutu), 3) Pelatih atau instruktur (*mentoring*), 4) Fasilitas lain (unsur pendukung)

Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kaswan (2012:213) perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, di antaranya: 1) Penilaian memberi justifikasi perusahaan secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, 2) Penilaian digunakan sebagai criteria dalam validasi tes, 3) Penilaian member umpan balik kepada karyawan, 4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, 5) Penilaian merupakan wahana komunikasi.

Riani (2011:99) mengemukakan ukuran-ukuran atau indikator-indikator dari kinerja sebagai berikut: 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *corporation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota perusahaan).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku individu, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Robbins, 2006:198) karena motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi secara umum bersangkutan dengan upaya setiap tujuan. Armstrong (2006:75-76), menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dengan

kinerja adalah sesuatu yang positif. Meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Sementara motivasi akan menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik, perbaikan prestasi kerja akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi.

Lebih lanjut menurut Robbins (2006: 198-201) bila seorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha, tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan ke hasil kinerja yang menguntungkan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi tersebut. Karyawan yang biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu, dan sebagainya. Walaupun dalam banyak hal karyawan telah merasa puas, misalnya gaji yang relatif besar, suasana kerja dan faktor-faktor lain yang serba mendukung, namun apabila kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka kurang, kinerja mereka pun tidak akan optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melakukan pekerjaan yang baik dibentuk rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka mempengaruhi aktivitas kerja mereka, karena karyawan merasa terganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Untuk itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, perhatian tersebut dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:186).

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Suatu seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada dan/atau sesuai dengan kebutuhan instansi. Dengan demikian maka semboyan *the right man on the right place* akan mendekati kenyataan (Martoyo, 2007:41). Untuk itu perlu sekali ditetapkan adanya dasar kebijakan dalam seleksi tersebut, sehingga ada landasan yang kuat untuk mencapai hasil penarikan tenaga kerja yang sebaik-baiknya. Proses seleksi yang dilakukan oleh instansi sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan instansi dalam mencapai tujuannya serta menjaga kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang.

Seleksi merupakan fungsi yang sangat penting karena membutuhkan keahlian yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuannya. Seleksi merupakan cara yang paling akurat dan dapat diandalkan untuk memilih pegawai yang paling sesuai dengan sejumlah pelamar yang ada, karena seleksi pegawai sangat penting bagi efektifitas instansi, instansi harus menjatuhkan pilihan yang cermat. Jika proses seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat, maka upaya-upaya yang sebelumnya seperti rekrutmen akan sia-sia. Seleksi bisa dikatakan kunci sukses manajemen personalia dan juga merupakan kunci sukses suatu instansi.

Sistem seleksi yang efektif tidak selalu bertujuan mencari pegawai yang paling berkualitas dalam aspek tertentu. Tepatnya seleksi adalah upaya mencari kesesuaian optimal antara pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dan sebagainya). Misalnya, untuk pekerjaan tertentu, kita tidak mencari pelamar yang paling tinggi kecerdasan intelektualnya, melainkan pelamar yang keterampilan sosialnya paling baik. Bila tidak cermat dalam menentukan tujuan seleksi, instansi mungkin akan mendapatkan pegawai yang terlalu tinggi kualitasnya atau memiliki kompetensi yang tidak cocok dengan pekerjaannya (Marwansyah, 2010:129).

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi. Pelatihan sebenarnya tidak terlepas dari konsep pengembangan sumber daya manusia sebab pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jadi unsur-unsur yang terkandung di dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut menekankan pada kualitasnya (Musane, 2004:172).

Untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi diperlukan pelatihan yang baik. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pesertanya, dalam hal ini metode penentuan pelatihan yang digunakan yaitu metode penentuan melalui analisis prestasi kerja dimana tingkat prestasi kerja seseorang, dapat diketahui dengan membandingkan antara standard prestasi kerja dengan hasil kerja nyata dari seseorang. Bila hasil kerja nyata seseorang dibawah standar prestasi kerja, maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut terjadi. (Simamora, 2004:91). Dengan adanya pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Jadi dalam hal ini kelemahan individu, harus mendapat perhatian dan kelemahan tersebut dapat diperbaiki dengan memberikan pengarahan atau memberikan pelatihan demi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Perumusan Hipotesis

Berdasar tinjauan teoritis, penelitian terdahulu dan rerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata
- H₃: Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata.
- H₄: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) dengan menggunakan survey. Penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:74). sedangkan metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:135). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Agro Indah Permata yang berjumlah sebanyak 50 orang, mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka sampel yang digunakan adalah sejumlah semua populasi (sensus).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah karyawan PT Agro Indah Permata Surabaya hanya 50 orang, maka diputuskan bahwa semua karyawan akan dijadikan sampel penelitian. Penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian disebut juga sebagai sampel jenuh atau disebut juga dengan sensus (Arikunto, 2012:115).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapat data dan informasi untuk penyusunan penelitian, teknik pengumpulan data melalui: a) Angket (kuesioner) adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidiki), terutama pada penelitian survai; b) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek peneliti, namun melalui dokumen yang ada pada PT Agro Indah Permata, sedangkan dokumen yang dimaksud adalah dokumen-dokumen tertulis yang berupa: Profil PT Agro Indah Permata, Struktur organisasi PT Agro Indah Permata dan lain-lain.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Variabel bebas dalam penelitian adalah motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan; 2) Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional variable

Motivasi (Mo), didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk variabel motivasi indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengacu pada teori hierarki kebutuhan (Bangun, 2012:317): 1) Kebutuhan fisik dan biologis (Mo₁), 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (Mo₂), 3) Kebutuhan sosial (Mo₃), 4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (Mo₄), 5) Kebutuhan aktualisasi diri (Mo₅)

Lingkungan kerja (Lk), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah Nitisemito (2002:187): 1) Komunikasi vertikal (Lk₁), 2) Komunikasi horizontal (Lk₂), 3) Pewarnaan dinding (Lk₃), 4) Kebersihan lingkungan (Lk₄), 5) Penerangan ruangan (Lk₅), 6) Keamanan lingkungan tempat kerja (X_{2,6})

Seleksi (Se), adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak dari suatu perusahaan atau organisasi. Seleksi meliputi persyaratan administratif, tes, wawancara, referensi. Untuk variabel seleksi indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut (Pires, 2012): 1) Langkah-langkah pelaksanaan seleksi bagi karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan mudah untuk diikuti (Se_{e1}), 2) Proses seleksi dilakukan untuk mengukur kemampuan pelamar dalam bekerja (Se_2), 3) Seleksi digunakan untuk menentukan dan memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan (Se_3), 4) Proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan yang tepat. Seleksi sangat perlu dilakukan (Se_4),

Pelatihan (Pe), adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Istilah pelatihan merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karier. Adapun indikator-indikator pelatihan yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:5): 1) Karyawan peserta pelatihan (Pe_1), 2) Bentuk pelatihan (Pe_2), 3) Pelatih atau instruktur (Pe_3), 4) Fasilitas lain (Pe_4).

Kinerja karyawan (Kk), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator kinerja yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah (Riani, 2011:99-100): 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*), 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*), 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*).

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey. Penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala *Likert*. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) mengatakan yang dimaksud dengan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan metode *alfa cronbach*, dengan cerita *alfa cronbach*

dari masing-masing variabel lebih dari 0.60 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) yang diperoleh melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja akan diketahui. Formula dari model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) tersebut adalah sebagai berikut (Arikunto, 2012:253):

$$Kk = a + b_1Mo + b_2Lk + b_3Se + b_4Pe + e$$

Keterangan: Kk = Kinerja karyawan, a = Konstanta, Mo = Motivasi, Lk = Lingkungan kerja, Se = Seleksi, Pe = Pelatihan, b_1 ; b_2 ; b_3 ; b_4 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, e = Standart error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dan analisis grafik histogram dan P-P plot (Ghozali, 2011).

Uji Multikolonieritas

Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika *variance inflation factor* (VIF) melebihi angka 10 maka dimungkinkan terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011:96).

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di *studentized*. Dasar dalam pengambilan keputusan: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas; 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Uji Kelayakan Model

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen dalam suatu persamaan regresi. Semakin besar nilai koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan atau menjelaskan variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2007:514). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen amat terbatas.

Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). kriteria pengujian: 1) *P-value* < 0.05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, 2) *P-value* > 0.05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 0,05$ sebagai berikut: 1) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $>$ *level of significant* (0,05) maka H_0 tidak berhasil ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat; 2) Jika *p-value* (pada kolom Sig.) $<$ *level of significant* (0,05) maka H_0 berhasil ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2011: 45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Mo1	0,819	0,000	0,05	Valid
2.	Mo2	0,629	0,000	0,05	Valid
3.	Mo3	0,799	0,000	0,05	Valid
4.	Mo4	0,763	0,000	0,05	Valid
5.	Mo5	0,317	0,025	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel motivasi dinyatakan valid karena semua nilai indikator variabel $<$ α (0,05)

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Lk1	0,822	0,000	0,05	Valid
2.	Lk2	0,647	0,000	0,05	Valid
3.	Lk3	0,705	0,000	0,05	Valid
4.	Lk4	0,819	0,000	0,05	Valid
5.	Lk5	0,446	0,001	0,05	Valid
6.	Lk6	0,410	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena semua nilai indikator variabel $<$ α (0,05)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Seleksi

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Se1	0,32	0,000	0,05	Valid
2.	Se2	0,789	0,000	0,05	Valid
3.	Se3	0,845	0,000	0,05	Valid
3.	Se4	0,933	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel seleksi dinyatakan valid karena semua nilai indikator variabel $< \alpha$ (0,05)

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Pe1	0,857	0,000	0,05	Valid
2.	Pe2	0,801	0,000	0,05	Valid
3.	Pe3	0,625	0,000	0,05	Valid
3.	Pe4	0,913	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel pelatihan dinyatakan valid karena semua nilai indikator variabel $< \alpha$ (0,05)

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	r hitung	Sig	α (0,05)	Keterangan
1.	Kk1	0,945	0,000	0,05	Valid
2.	Kk2	0,730	0,000	0,05	Valid
3.	Kk3	0,945	0,000	0,05	Valid
4.	Kk4	0,729	0,000	0,05	Valid
5.	Kk5	0,945	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena semua nilai indikator variabel $< \alpha$ (0,05)

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Koefisien alpha (α)	Keterangan
Motivasi (Mo)	0,681	0,60	reliabel
Lingkungan kerja (Lk)	0,700	0,60	reliabel
Seleksi (Se)	0,863	0,60	reliabel
Pelatihan (Pe)	0,815	0,60	reliabel
Kinerja karyawan (Kk)	0,906	0,60	reliabel

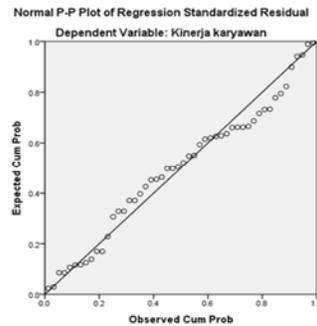
Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan di katakana reliabel karena nilai *cronbach alpha* semua variabel > Koefisien alpha (α) sebesar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik *normal P-P plot of regresion standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik tersebut disajikan dalam gambar 1 berikut:



Gambar 1

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Uji Multikolinieritas

Nilai VIF dan *tolerance* dalam dilihat pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.868	1.153
	Lingkungan	.747	1.339
	Seleksi	.873	1.146
	Pelatihan	.730	1.370

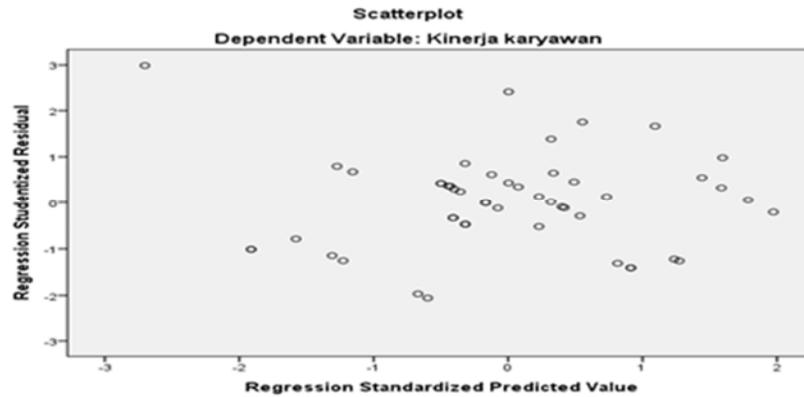
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Pada Tabel 8, hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 5, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik pengujian heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasar gambar 2 dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Untuk menguji kelayakan model regresi digunakan F-test atau Uji F. Berdasarkan hasil pengujian tersebut tersaji pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.870	4	1.968	19.682	.000 ^b
Residual	4.499	45	.100		
Total	12.369	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Lingkungan, Seleksi

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasar Tabel 9 diperoleh nilai F sebesar 19,682 dengan nilai signifikan 0,001 kurang dari $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang dihasilkan dapat dikatakan layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah nilai R-square yang diperoleh dari hasil analisis.

Tabel 10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.604	.31618

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Lingkungan, Seleksi

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Berdasar Tabel 10 diperoleh nilai R square sebesar 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 63,6% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi; lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan sedang sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan sebagaimana yang tersaji pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
(Constant)	1.305	.559	
1			
Motivasi	.129	.058	.124
Lingkungan	.441	.085	.428
Seleksi	.356	.074	.356
Pelatihan	.102	.050	.104

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 11, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$Kk = 1,305 + 0,129Mo + 0,441Li + 0,356Se + 0,102Pe$$

Berdasar persamaan sebagaimana yang dijelaskan pada Tabel 11 dapat diartikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi	2,220	0,033	Berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja	5,197	0,000	Berpengaruh Signifikan
Seleksi	4,789	0,000	Berpengaruh signifikan
Pelatihan	2,050	0,048	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer, Diolah, 2016.

Untuk motivasi berdasarkan pada Tabel 12 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,220 dengan sig 0,033 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,033 maka Ho berhasil ditolak berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Basoeki (2010) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk lingkungan kerja berdasarkan pada Tabel 12 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,197 dengan sig 0,000 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000

maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Khoiriyah (2009) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk seleksi berdasarkan pada Tabel 12 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,789 dengan $\text{sig } 0,000 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Nugroho (2012) yang menyatakan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk pelatihan berdasarkan pada Tabel 12 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,050 dengan $\text{sig } 0,048 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,048 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata terbukti. Hasil penelitian mendukung penelitian Basoeki (2010) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata, Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Dalam melakukan pekerjaan yang baik di butuhkan rasa senang terhadap pekerjaannya, ketenangan dan rasa aman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka mempengaruhi aktivitas kerja mereka, karena karyawan merasa terganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan Produktivitas karyawan menjadi rendah. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Seleksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Proses seleksi sangat penting untuk membangun kualitas dalam organisasi melalui sumberdaya manusianya. Jika langkah-langkah dalam proses seleksi diikuti secara benar, maka para karyawan baru merupakan sumber daya manusia yang produktif.

Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Indah Permata. Pelatihan dapat membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Dengan adanya pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik

untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Saran

Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik untuk itu perlu dipertahankan. karena sumber daya manusia yang terseleksi tersebut adalah orang yang mampu memenuhi kebutuhan kerja dan dapat bekerja di perusahaan.

Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengamati variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Kelima. BPFE. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Basoeki, M.C. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teller Pada PT Prima Master Bank di Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Dessler, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Khoiriyah, L. 2009. Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosda Karya Offset. Bandung.
- Mangkuprawira dan H. Hubeis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.

- Mathis, R.L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Musanep, I. G. 2004. *Manajemen Kepegawaian Dua*. Cetakan Kesembilan, Kanisius. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Salemba Empat. Jakarta
- Nugroho, M.A. 2012. Pengaruh Proses Recruitment dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PADA PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Pires, M. H. 2012. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Seleksi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. Edisi Kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Index Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Ketiga. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2007. *Metodologi Penelitian*. Cetakan kedua belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.