

Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication

¹Maha Putra, ²Mukharom, ³Arief Teguh Nugroho
Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia
Email : 1maha.putra@pelitabangsa.ac.id, 2apongariesta@gmail.com,
3ariefteguh Nugroho@gmail.com

(Diterima: Juli 2021; Direvisi: Agustus 2021; Dipublikasikan: September 2021)

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication dengan jumlah sampel 80 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa. Saat penelitian dilakukan, secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana menghasilkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.469 > 1,66515$) dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,016 maka H_1 diterima. Secara Parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($1.807 > 1,66515$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0.036. Secara Simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai F tabel ($3,214 > 2,471$) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.002. Maka H_3 diterima

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasiolan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan

perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau

kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pelatihan

Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan

dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “Training and Development Competence” mendefinisikan pelatihan dengan mengutip Manpower Services Commission (1981), yaitu: proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2004). Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap

perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Menurut Hasibuan (2006) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat

bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuannya untuk mengkonfirmasi data yang didapatkan di lapangan dengan teori yang ada. Suharyadi dalam Yupitri (2012:52) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah desain penelitian yang diarahkan untuk bisa memaparkan berbagai temuan dengan dukungan statistik penelitian berdasarkan hasil koesioner peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah di PT. World

Innovative Telecommunication populasi adalah 100 orang. Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling insidental untuk menentukan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018:136) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampling insidental menurut Sugiyono (2018:138) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data. Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. World Innovative Telecommunication sebanyak 100 Orang.

Ukuran sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin menurut Sugiyono (2017:87)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error toleransi*) (Ghozali, 2011:45)

masih dapat ditoleransi sebesar 5 persen.

Jadi besar sampel dapat dihitung sebagai berikut: Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2} = 80 \text{ Orang}$$

Metode Analisis

Untuk menguji item-item pernyataan dari masing-masing variable maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai skor setiap butir pertanyaan dengan keseluruhan nilai skor totalnya. Skor total adalah skor yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas.

Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengaruh bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Jadi reabilitas tersebut tingkat atau derajat konsistensi test (Suharni 2010:221). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011:45)

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus

dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghazali (2011: 27) salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah multivariate normalitas. Multivariate normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2011: 4) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik Normal p-p plot of regression standart, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011:214). Dasar pengambilan keputusan: 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normalitas. 2) jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi (2016: 116) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2011: 139), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang

telah di studentized. Dasar analisis adalah: 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur. 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Duwi (2016: 92) analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

a) Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghadap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011: 98). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k-1)$, dimana $n =$ jumlah observasi dan $k =$ jumlah variabel. 1) Adapun hipotesisnya yaitu :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, Yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. 2) Kriteria Uji : Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas

(Kepemimpinan dan Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja) = hipotesis diterima. Jika t hitung $<$ t tabel ($\alpha, n - k$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja) = hipotesis ditolak. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang di dapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut : a) Jika signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima, b) Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

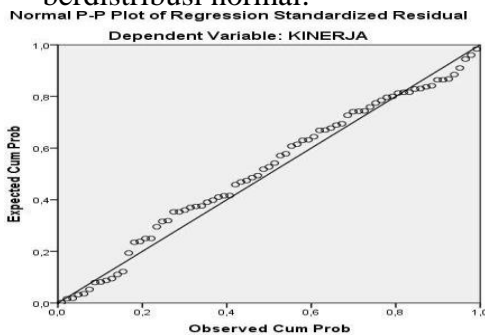
Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2006). Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.

Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P- P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normal P- P Plot
Sumber : Spss 2021

Analisis *One-Sample Kolgomorov* membandingkan fungsi distribusi kumulatif pengamatan suatu variabel dengan distribusi tertentu secara teoritis. Menurut Wahyu Agung kriteria pengujian uji normalitas antara lain jika sign pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, Jika sign pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian normalitas data pada variabel pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja dan kinerja

2. Multikolinieritas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi

tersebut tidak saling berkolerasi. Untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), dimana varibael bermasalah apabila nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10. (Ghozali, 2016:103).

Tabel 1. Coefisient Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	,887	1,127
Disiplin	,393	2,544
Lingkungan_Kerja	,423	2,362

a. Dependent Variable:

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel coefficients menunjukkan setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda X1,X2 dan X3 terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4. Uji Analisis Regresi Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda adalah digunakan untuk

mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,390	2,187		2,008	,048
1 Pelatihan	,155	,085	,134	2,829	,072
Disiplin	,356	,101	,390	3,536	,001
Lingkungan_Kerja	,672	,162	,441	4,145	,000

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,390 + 0.155X1 + 0.456X2 + 0.672X3$$

Model persamaan regresi linier berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,390, berarti jika variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja dengan nol, maka disiplin kerja adalah 4,390.
2. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan 0.155 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar 0.155 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan pelatihan sebesar 0.155 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap
3. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin sebesar 0.356 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar

0.356 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan disiplin sebesar 0.356 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

4. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.672 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja (Y) sebesar 0.672 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja (Y) akan menurunkan lingkungan kerja sebesar 0.672 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hasil T

Pada hasil analisa data menggunakan spss versi 22 didapatkan beberapa hasil untuk mengetahui antara variabel bebas dan terikat memiliki distribusi normal atau tidak, uji analisa regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, uji hipotesis untuk mengetahui kebenaran hipotesa pada penelitian ini dengan cara membandingkan

antara t hitung dengan t tabel, berikut hasil analisa antara lain : $\alpha = 0,05$, $dk = n - k - 1 = 80-3-1=71$ jadi t tabel = 1,993

Uji Hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t hitung sebesar 4,390. Dengan jumlah data sebanyak 75, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 71$ maka di peroleh t tabel = 1,993. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4.390 > 1,993$), dengan nilai signifikan 0,072 lebih kecil dari 0,05 ($0,072 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,155 maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis pertama ” bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai t hitung sebesar 3,536. Dengan jumlah data sebanyak 75, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 71$ maka di peroleh t tabel = 1,993. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,536 > 1,993$), dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,356 maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga

membuktikan hipotesis pertama” bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,145. dengan jumlah data sebanyak 75, dimana t tabel pada $\alpha = 10\% : 2 = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 71$ maka di peroleh t tabel = 1,993. Hasil menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4,145 > 1,993$), dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,672 maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesis pertama” bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model yang digunakan dapat menerangkan variasi variabel independen. X memegang peranan dalam perubahan Y . bila terjadi perubahan X , maka Y akan berubah.

Data output menunjukkan nilai R -Square sebesar 0,661, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan, disiplin, lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

JENIUS**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesa pertama “ bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap PT.World Innovative Telecommunication.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesa kedua “ Bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.World Innovative Telecommunication.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut juga membuktikan hipotesa ketiga “Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Presindo, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bintarti Surya. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Iskandar Hermania, Deddy. 2019. *Pemimpin Bermakna*. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode untuk bisnis dan ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Madrasah 03 (1): pp. 2527-2018*.(Diakses 12 April 2019)
- Elizar, 2018. *Pengaruh pelatihan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kabupaten deli serdang*. *jurnal Penanggulangan bencana 01 (1): pp. 2527-2018*.(Diakses 12 April 2019)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8).Cetakan ke VIII.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Rosdakarya Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya (MSDM)*. Media Anggota IKAPI. Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mustari, Mohamad. 2014. *Nilai Karakter refleksi untuk pendidikan*. Rosdakarya Bandung.
- Priyatno Duwi. 2016. *SPSS Handbook, Analisis Data, Olah Data, & Penyelesain Kasus-kasus Statistik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Rindang, S. 2014. *Pengaruh Peran Guru dan Disiplin kerja dalam pembelajaran terhadap hasil belajar siswa di SD Negeri Se-Kecamatan Gubeng*. Jurnal Pendidikan 06 (3): pp. 2014.(Diakses 12 April 2019)
- Riyanto, Bambang. 2013. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Supranto, J. 2015. *Statistik teori dan aplikasinya*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Gava Media, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada MediaGroup. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Good governance pemerintahan yang baik*. Maju Mundur Bandung.
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wexley dan Gary Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Rajawali Pers. Jakarta.