

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DISTRIBUSI & TRANSPORTASI PT SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK DI GRESIK

Farida Mustikawati, Siswanto

ABSTRAK

Fenomena yang berkembang saat ini, dimana karyawan sering mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja karena banyak faktor yang mempengaruhinya, secara intern biasanya penyebabnya adalah kondisi lingkungan perusahaan yang sudah tidak memadai. Apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mengakibatkan terhambatnya aktivitas perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan menimbulkan suasana semangat kerja bagi karyawan. Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada perusahaan diperoleh informasi bahwa kinerja yang diraih oleh karyawan di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pada periode semester II tahun 2012 cenderung mengalami peningkatan dibanding, dengan kinerja mereka pada periode yang sama (semester II) di tahun 2011, kondisi ini menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih jauh fenomena tersebut

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan besar yang saat ini sudah mulai mengembangkan usahanya di dunia internasional, sehingga manajemen di masing-masing departemen seyogyanya perlu jeli melihat setiap permasalahan dan menyadari bahwa setiap individu yang di dalam organisasinya mampu menjadi “pelaku aktif” dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu upaya dan usaha yang sering kali dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan suatu program pendidikan & latihan yang bertujuan untuk meningkatkan / mengembangkan efektifitas diri (personal development) tiap-tiap individu serta untuk mengembangkan kemampuan karyawan dibidang manajemen organisasi dan mampu menjalin kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dan mengetahui pengaruh pendidikan & latihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah kuantitatif. Dan hasil analisis yang didapat dalam penelitian ini adalah Dalam pendidikan & latihan peserta diberi kemungkinan untuk berperan dan bekerjasama dengan orang lain. Dengan cara itu diharapkan peserta dapat menambah pengetahuan, memperbaiki sikap dan meningkatkan kecakapan serta ketrampilan manajerial mereka. Dimana menurut pihak manajemen, dilaksanakannya pendidikan & latihan ini bertujuan untuk meningkatkan atau mengembangkan efektifitas diri (personal development) karyawan melalui peningkatan skill, berfikir kreatif (inovasi), komitmen, komunikasi dan saling percaya.

Kata kunci: *Lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, kinerja*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik harus menjadi perhatian apabila perusahaan ingin mencapai tujuannya sebab masalah lingkungan perusahaan ini berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Banyaknya hasil produksi yang dicapai oleh perusahaan bila dihubungkan dengan faktor tenaga kerja akan sangat tergantung produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan pekerjaan banyak sekali faktor atau variabel yang mempengaruhi keberadaan tingkat kinerja pegawai, salah satunya menurut Nitisemito (1991:160), adalah lingkungan kerja, yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Misalnya kebersihan ruangan kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Sebenarnya masih banyak faktor-faktor lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan pegawai di kantor, bahkan terlalu luas jika dijabarkan dalam

penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan karakteristik individu pada setiap karyawan, termasuk kebutuhan dan kondisi psikis karyawan tersebut.

Banyak pihak manajemen (organisasi) yang belum sadar akan pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai, sehingga tidak sedikit pegawai berkinerja baik dan pegawai yang memiliki kinerja yang buruk atau kurang memuaskan disebabkan kondisi lingkungan kerja yang kurang memuaskan. Seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (1986:154) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan menyenangkan para karyawan sehingga dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian seorang pimpinan atau manager dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi

para pegawainya. Lingkungan kerja yang baik harus menjadi perhatian apabila perusahaan ingin mencapai tujuannya sebab masalah lingkungan perusahaan ini berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang berkembang saat ini, dimana karyawan sering mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja karena banyak faktor yang mempengaruhinya, secara intern biasanya penyebabnya adalah kondisi lingkungan perusahaan yang sudah tidak memadai. Apabila lingkungan kerja kurang mendukung akan mengakibatkan terhambatnya aktivitas perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan menimbulkan suasana semangat kerja bagi karyawan. Sementara itu dari hasil penelitian yang dilakukan penulis pada perusahaan diperoleh informasi bahwa kinerja yang diraih oleh karyawan di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk pada periode semester II tahun 2012 cenderung mengalami peningkatan dibanding, dengan kinerja mereka pada periode yang sama (semester II) di tahun 2011, kondisi ini menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih jauh fenomena tersebut

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan besar yang saat ini sudah mulai mengembangkan usahanya di dunia internasional, sehingga manajemen di masing-masing departemen seyogyanya perlu jeli melihat setiap permasalahan dan menyadari bahwa setiap individu yang di dalam organisasinya mampu menjadi “pelaku aktif” dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Salah satu upaya dan usaha yang sering kali dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan suatu program pendidikan & latihan yang bertujuan untuk meningkatkan/mengembangkan efektifitas diri (*personal*

development) tiap-tiap individu serta untuk mengembangkan kemampuan karyawan dibidang manajemen organisasi dan mampu menjalin kerja sama yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu bentuk pendidikan & latihan untuk mengembangkan efektifitas diri (*personal development*) karyawan serta untuk mengembangkan kemampuan karyawan di bidang manajemen organisasi dan menjalin kerjasama yang harmonis, dalam mencapai tujuan organisasi terdapat beberapa jenis pendidikan & latihan, misalnya jenis pelatihan di lembaga pelatihan tertentu yang merupakan bentuk pelatihan kategori *off the job training*. Menurut Handoko (2006:113), “*off the jo training* adalah program pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi dan waktu terpisah dari pekerjaan dan dari jam regular.”

Dalam pendidikan & latihan peserta diberi kemungkinan untuk berperan dan bekerjasama dengan orang lain. Dengan cara itu diharapkan peserta dapat menambah pengetahuan, memperbaiki sikap dan meningkatkan kecakapan serta ketrampilan manajerial mereka. Dimana menurut pihak manajemen, dilaksanakannya pendidikan & latihan ini bertujuan untuk meningkatkan atau mengembangkan efektifitas diri (*personal development*) karyawan melalui peningkatan *skill*, berfikir kreatif (inofasi), komitmen, komunikasi dan saling percaya. Menurut Sikula (1993:228), “faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas pendidikan & latihan yaitu peserta pelatihan, materi pelatihan, pelatih dan waktu pelatihan”.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi &

Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dan mengetahui pengaruh pendidikan & latihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan berdasarkan pengumpulan datanya adalah penelitian survei dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil jawaban responden dalam kuesioner tersebut yang nantinya akan diolah. Dalam penelitian ini ingin ditarik kesimpulan mengenai hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga bisa juga disebut sebagai penelitian asosiatif. Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam penelitian, maka penelitian ini termasuk penelitian berjenis kuantitatif deskriptif, yakni penelitian yang menggunakan data kuantitatif (berupa angka), dengan menjelaskan keterkaitan atau hubungan di antara variabel-variabel yang dikaji. Sugiyono (2008:61)

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik, dari definisi populasi menurut Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:152) ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya (karakteristik) akan diduga. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik sebanyak 36 orang, sedangkan pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yaitu pengambilan sampel terhadap keseluruhan populasi sebesar 36

orang karyawan di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, sehingga sesuai dengan pendapat Paguso, Garcia dan Guerero (1978) dalam Sevilla (1994:41), maka ukuran sampel sejumlah 36 responden sudah layak dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan serta hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung atau *Dependent Variable* (Y) yaitu : Kinerja karyawan, definisinya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Adapun indikator dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi apakah hasil kerja karyawan sesuai standar, kondisi lingkungan kerja bersih, tidak ada kecelakaan kerja (*zero accident*), dan lain-lain. Dalam penelitian ini diindikasikan dengan kerapian pekerjaan dan ketelitian karyawan dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja, meliputi jumlah *output* yang dihasilkan sesuai target, minimnya produk cacat, dan lain-lain. Dalam penelitian ini diindikasikan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tuntutan perusahaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

- c. Tingkat ketepatan waktu meliputi penyelesaian pekerjaan sesuai target, pekerjaan tim lebih cepat selesai, dan lain-lain. Dalam penelitian ini diindikasikan dengan penyelesaian hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan perusahaan.
2. Variabel bebas atau *Independent Variabel* (X) adalah
 - a. Lingkungan Kerja atau X1, lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Pengukuran Lingkungan kerja tetap pada penelitian ini menggunakan atribut-atribut sebagai berikut :
 - 1) Kesesuaian Lingkungan kerja dalam hal kondisi kerja ($X_{1,1}$)
 - 2) Kesesuaian Lingkungan kerja dalam hal hubungan interpersonal ($X_{1,2}$)
 - 3) Kesesuaian Lingkungan kerja dalam hal kebijakan perusahaan ($X_{1,3}$)
 - b. Pendidikan & latihan atau X2, adalah pendidikan kerja merupakan proses pemberian pengetahuan atau keahlian yang bersifat lebih teoris dari pada praktis sedangkan latihan lebih bersifat penerapan segera dari pada pengetahuan dan keahlian, jadi lebih bersifat praktis. Pengukuran variabel pendidikan & latihan (X2) menggunakan atribut-atribut sebagai berikut :
 - 1) Dapat Meningkatkan produktivitas ($X_{2,1}$)
 - 2) Dapat Meningkatkan moral kerja ($X_{2,2}$)
 - 3) Dapat Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja ($X_{2,3}$)

Sumber dan Jenis Data

Data penelitian ini diambil dari dua sumber, antara lain :

1. Data Primer
Data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data tentang keberadaan sistem pemberian Lingkungan kerja, Pendidikan & latihan terhadap tingkat kinerja Pegawai PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik
2. Data Sekunder
Data ini diperoleh dari PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Gresik, berkaitan dengan struktur organisasi dan kondisi Sumber Daya Manusia.

Teknik Pengambilan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi merupakan cara melakukan pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.
2. Kuesioner merupakan cara melakukan pengumpulan data dengan melalui memberikan pertanyaan pada responden.

Penilaian menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk memberi respons terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari lima kategori/pilihan, yaitu : Sangat Setuju = nilai 5 : Setuju = nilai 4 : Netral / Tidak berpendapat = nilai 3 : Tidak Setuju = nilai 2 : Sangat tidak Setuju = nilai 1.

Jadi, angka-angka tersebut menyatakan nilai yang diberikan kepada setiap kemungkinan jawaban di mana 1 (satu) menunjukkan tingkat sistem kompensasi dan kinerja karyawan yang paling rendah dan 5 (lima) menunjukkan tingkat sistem

kompensasi dan kinerja karyawan yang paling tinggi.

3. Wawancara, merupakan cara melakukan pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara langsung

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan sudah dapat memenuhi apa yang ingin diukur dan memberikan hasil pengukuran yang konsistensi internal (*internal consistency*). Cara mengukur validitas kontrak yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi momen produk (*product moment*) yang rumusnya :

$$r_{xy} = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n X_i Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right\}}}$$

Dimana :

X_i = skor untuk tiap pertanyaan

Y_i = skor total

$X_i Y_i$ = skor tiap pertanyaan dikali dengan skor total

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah responden

Selanjutnya jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada di atas nilai tabel kritis, maka pertanyaan tersebut signifikan. Uji Reliabilitas, langkah-langkah untuk menguji reliabilitas :

1. Mengumpulkan pertanyaan valid dan membagi menjadi dua bagian
2. Menjumlahkan skor jawaban responden pada tiap belahan, sehingga

dihasilkan skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua.

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan teknik korelasi *product moment*. Menghitung reliabilitas keseluruhan pertanyaan dengan menggunakan pengukuran reliabilitas koefisien alpha berikut :

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{b=1}^k \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

k = banyaknya butir pertanyaan

r_{tt} = reliabilitas kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

4. Membandingkan nilai reliabilitas total dengan nilai kritis.

Jika nilai reliabilitas keseluruhan pertanyaan (r_{tt}) mempunyai nilai *alpha cronbach* yang berada diatas nilai tabel kritis, maka pertanyaan tersebut reliabel dan dapat dipercaya, karena pengukuran terhadap belahan pertama dan belahan kedua relatif konstan.

Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang mempelajari metode merangkum (meringkas) dan menggambarkan segi-segi yang sangat penting dari data sehingga data tersebut dapat memberikan informasi. Analisis deskripsi yang digunakan adalah tabel frekwensi, dimana dari tabel tersebut akan diketahui jumlah jawaban yang dipilih oleh responden pada tiap-tiap pilihan beserta persentase jawabannya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda,

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

a = Konstanta

b₁-b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Pendidikan & latihan

e = Variabel tidak terkontrol

Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikan dari hipotesis yang berbunyi Keberadaan sistem pemberian Lingkungan kerja, pendidikan & latihan berhubungan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk digunakan uji-F, dengan langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 = 0$, berarti secara simultan sistem pemberian Lingkungan kerja, pendidikan & latihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_1 \neq 0$, berarti secara simultan sistem pemberian Lingkungan kerja, pendidikan & latihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Memerlukan nilai kritis (Ftabel)

Dipilih *level of significant* = 0,05 (5%)

Derajat bebas pembilang (df_1) = k

Derajat pembagi (df_2) = n-k-1

3. Nilai statistik F (Fhitung) dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{SS_{reg} / df_1}{SS_{res} / df_2}$$

Dimana :

SS_{reg} = Sum square regression

SS_{res} = Sum square residual

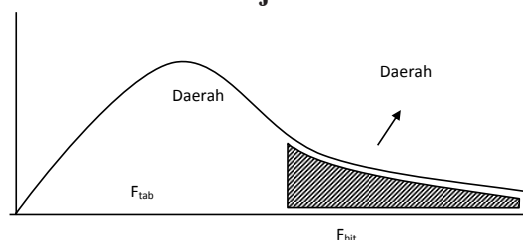
df = Degree of free

4. Kriteria penolakan dan penerimaan H_0

H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji F



Selanjutnya untuk menguji keberartian hipotesis I secara parsial digunakan Uji-t, langkahnya adalah :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 = 0$, berarti variabel bebas X tidak mempengaruhi variabel Y

$H_0 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1 , dan X_2) mempengaruhi variabel Y

2. Memerlukan nilai kritis (ttabel)

Dipilih *level of significant* = 0,05 (5%)

Derajat bebas pembagi (df_1) = n-k-1

3. Nilai statistik thitung dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Dimana :

$SE(b_i)$ = Standard error koefisien regresi

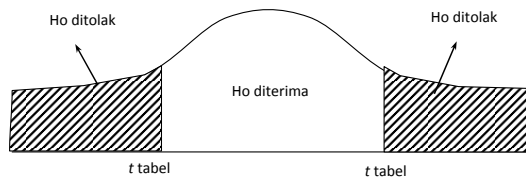
b_i = koefisien regresi X_1

4. Kriteria pengujian

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Uji t



Langkah terakhir dalam analisis data adalah melakukan pengujian hipotesis kedua, dimana hipotesis yang dikemukakan tersebut adalah : Diduga faktor pendidikan & latihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan, pengujian statistik yang sesuai untuk pembuktian hipotesis ini adalah dengan menggunakan : Uji-t, langkah-langkahnya adalah seperti pengujian di atas, untuk mengetahui variabel yang paling dominan dapat dilihat dari nilai t-hitung terbesar dari ketiga variabel bebas yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi parsial, atau mengetahui nilai keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n X_i Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right\}}}$$

Koefisien korelasi dinyatakan dengan bilangan bergerak +1 sampai -1 atau dapat ditulis sebagai berikut : $-1 \leq r \leq 1$, artinya :

$r = +1$, atau mendekati +1 berarti hubungan antara variabel X dan Y sempurna positif (searah), hubungannya sangat kuat dan positif, bila X meningkat, maka Y juga meningkat dan sebaliknya.

$r = -1$, atau mendekati -1 berarti hubungan antara variabel X dan Y sempurna negatif (tidak searah),

hubungannya sangat kuat dan negatif, berarti bila X meningkat, maka Y akan menurun dan sebaliknya
 $r = 0$, atau mendekati 0 berarti tidak ada hubungan sama sekali atau hubungannya sangat lemah antara variabel X dan Y.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebelum dilakukan pembuktian hipotesis dan pembahasan, terlebih dahulu akan diuraikan karakteristik responden yang diteliti dengan jumlah 36 orang responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan faktor demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Tabel-tabel berikut ini akan menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik responden tersebut.

Selanjutnya akan dikemukakan data komposisi dan jumlah karyawan yang bekerja di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Sarjana	12 orang
2	SMA	24 orang
	Jumlah	36 orang

Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan tetap yang bekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagian besar adalah berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 12 orang, dan yang berpendidikan SMA adalah sebesar 24 orang.

Untuk memperjelasnya berikut akan dikemukakan data grafis dari komposisi tingkat pendidikan karyawan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.
Grafik komposisi tingkat Pendidikan Karyawan



Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Tabel 2. Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah tenaga
1	Laki-laki	32 orang
2	Perempuan	4 orang
	Jumlah	36 orang

Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

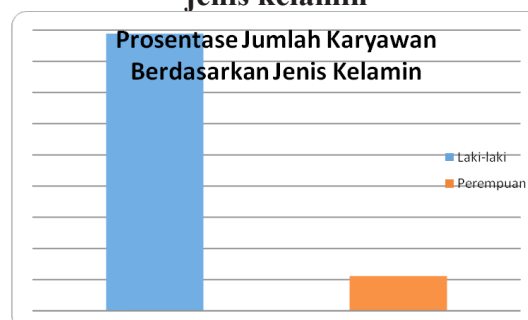
Selanjutnya dapat diketahui pula berdasarkan kategori jenis kelamin, sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 32 orang, dan wanita hanya 2 orang.

Untuk memperjelasnya berikut akan dikemukakan data grafis dari komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Berdasarkan kategori tingkat usia karyawan yang bekerja, maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah berusia 30 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 15 orang, dan yang paling sedikit berusia

20 s/d 30 tahun hanya 4 orang, dan rentang usia >40 s/d 50 tahun sejumlah 11 orang, berdasarkan dari komposisi usia ini dapat terlibat bahwa karyawan yang berusia produktif berkisar rentang 20 s/ d 40 tahun cukup banyak, yang berusia produktif.

Gambar 2.
Grafik komposisi Karyawan Berdasarkan jenis kelamin



Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Tabel 3. Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Berdasarkan Usia

No	USIA	JUMLAH TENAGA
1	20 s/d 30 tahun	4
2	>30 s/d 40 tahun	15
3	>40 s/d 50 tahun	11
4	> 50 s/d 60 tahun	6
	Jumlah	36 orang

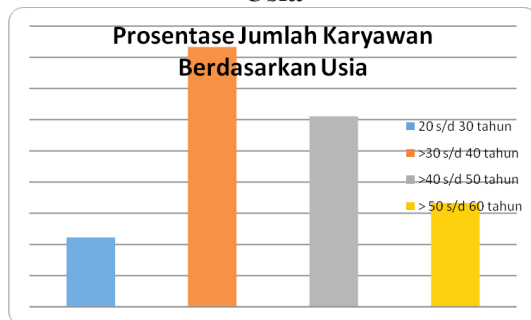
Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Untuk memperjelasnya berikut akan dikemukakan data grafis dari komposisi karyawan berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Selanjutnya akan dikemukakan tabulasi data masa kerja karyawan yang bekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, akan dikemukakan sebagai

Berikut :

Gambar 3.
Grafik komposisi Karyawan Berdasarkan Usia



Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Tabel 4.
Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	0 s/d 3 tahun	4
2	>3 s/d 4 tahun	11
3	>4 s/d 5 tahun	17
4	> 5 tahun	4
	Jumlah	36 orang

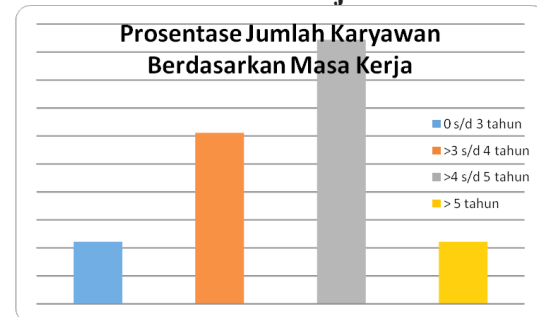
Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Berdasarkan kategori tingkat usia karyawan yang bekerja, maka diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk adalah bermasa kerja > 4 s/d 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang, dan yang paling sedikit bermasa kerja 0 s/d 3 tahun dan > 5 tahun hanya 4 orang, dan rentang masa kerja >3 s/d 4 tahun sejumlah 11 orang, berdasarkan dari komposisi masa kerja ini dapat terlihat bahwa karyawan yang bermasa kerja berkisar rentang 0 s/d 3 tahun dan di atas 5 tahun sangat sedikit, dari 36.

Berdasarkan hasil penyebaran dari kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik yang menjadi obyek dalam penelitian ini, maka sebelum data dianalisa, data dari hasil kuesioner harus

memenuhi asumsi valid dan reliabel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur pada aspek yang sama dan memiliki konsistensi internal jika pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan pada waktu yang berbeda. Uji yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dapat dilakukan melalui bantuan *software SPSS versi 13.0 for Windows*.

Gambar 4.
Grafik komposisi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : PT Semen Indonesia (Persero) Tbk

Selanjutnya akan dikemukakan deskripsi dari hasil penelitian yang berkaitan variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil responsi responden terhadap kuesioner yang disebarkan akan ditabulasikan dalam tabel di bawah ini untuk memberikan kejelasan sejauhmana persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi responsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja (X1)

NO	X11	X12	X13	AVERAGE X1
1	4	4	4	4,00
2	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	4,00
6	4	4	4	4,00
7	4	4	3	3,67
8	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4,00
10	5	4	4	4,33
11	4	4	4	4,00
12	4	5	5	4,67
13	4	5	4	4,33
14	5	5	5	5,00
15	5	5	4	4,67
16	4	4	4	4,00
17	4	4	4	4,00
18	4	4	4	4,00
19	4	4	4	4,00
20	4	4	4	4,00
21	4	4	5	4,33
22	5	4	5	4,67
23	4	5	5	4,67
24	5	5	5	5,00
25	5	5	4	4,67
26	5	5	5	5,00
27	4	5	5	4,67
28	4	4	4	4,00
29	5	5	5	5,00
30	4	5	5	4,67
31	5	4	4	4,33
32	5	5	5	5,00
33	5	4	5	4,67
34	4	4	4	4,00
35	3	4	4	3,67
36	5	5	5	5,00

Sumber : jawaban responden terhadap kuesioner

Tabel di atas dapat memberikan kepada kita deskripsi mengenai responsi responden terhadap kuesioner yang diberikan secara global untuk variabel X1.

Hasil responsi responden terhadap variabel Pendidikan & latihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Deskripsi responsi Responden Terhadap Variabel Pendidikan & Latihan (X2)

NO	X11	X12	X13	AVERAGE X1
1	5	4	4	4,33
2	5	5	4	4,67
3	4	4	4	4,00
4	5	4	4	4,33
5	4	4	4	4,00
6	4	3	4	3,67
7	4	4	4	4,00
8	4	4	4	4,00
9	5	5	4	4,67
10	5	5	4	4,67
11	5	5	4	4,67
12	4	4	4	4,00
13	4	5	4	4,33
14	5	5	4	4,67
15	5	5	4	4,67
16	5	5	4	4,67
17	4	4	4	4,00
18	4	5	4	4,33
19	4	4	4	4,00
20	4	4	3	3,67
21	4	5	4	4,33
22	5	4	4	4,33
23	4	5	5	4,67
24	5	4	4	4,33
25	4	4	4	4,00
26	5	5	4	4,67
27	5	5	4	4,67
28	4	4	4	4,00
29	5	4	4	4,33
30	4	5	4	4,33
31	5	4	4	4,33
32	5	5	4	4,67
33	4	4	4	4,00
34	4	3	4	3,67
35	3	4	5	4,00
36	5	5	5	5,00

Sumber : jawaban responden terhadap kuesioner

Tabel di atas dapat memberikan kepada kita deskripsi mengenai responsi responden terhadap kuesioner yang diberikan secara global untuk variabel X2.

Adapun rekapitulasi penilaian kadv terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi & Transportasi di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang ada adalah sebagai berikut :

Tabel 7.
Rekapitulasi Kinerja Karyawan

NO	X11	X12	X13	AVERAGE XI
1	4	5	4	4,33
2	4	5	5	4,67
3	4	4	4	4,00
4	5	3	5	4,33
5	4	4	4	4,00
6	3	4	4	3,67
7	3	4	4	3,67
8	4	4	4	4,00
9	4	4	5	4,33
10	5	5	5	5,00
11	5	4	5	4,67
12	4	5	4	4,33
13	4	4	5	4,33
14	4	5	4	4,33
15	5	5	4	4,67
16	4	4	5	4,33
17	4	4	4	4,00
18	4	5	4	4,33
19	4	4	4	4,00
20	4	4	5	4,33
21	5	4	4	4,33
22	4	5	4	4,33
23	5	4	5	4,67
24	4	5	5	4,67
25	4	5	4	4,33
26	4	5	5	4,67
27	5	5	4	4,67
28	4	4	3	3,67
29	4	5	4	4,33
30	4	4	5	4,33
31	4	4	3	3,67
32	4	5	5	4,67
33	4	4	5	4,33
34	4	4	4	4,00
35	4	4	4	4,00
36	5	5	5	5,00

Sumber : Rekapitulasi Penilaian Kadiv

Tabel di atas dapat memberikan kepada kita deskripsi mengenai penilaian para Kadiv terhadap kuesioner yang diberikan secara global untuk variabel Kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan unsur penting bagi suatu alat ukur karena uji ini menunjukkan sejauh mana ketepatan

dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan keterbatasan peneliti, maka uji validitas dilakukan dengan validitas item-item dalam kuesioner. Suatu atribut yang dinyatakan tidak valid harus dikeluarkan dari atribut penelitian dan tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya, termasuk uji reliabilitas. Begitu juga dengan variabel yang dinyatakan tidak reliabel. Adapun hipotesa yang digunakan untuk uji validitas adalah :

H0 : Pertanyaan tidak dapat mengukur aspek yang sama

H1 : Pertanyaan mengukur aspek yang sama

H0 akan ditolak jika nilai r-hitung > r-tabel, dengan kesimpulan atribut pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur aspek yang sama. Untuk menentukan nilai r-tabel dilihat dari nilai α dan derajat bebas (df) yang digunakan. Nilai α yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% dengan derajat bebas (df) = $n - 2 = 36 - 2 = 34$, sehingga didapatkan nilai r-tabel sebesar 0,2187 (lampiran 4)

Sedangkan hipotesa yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

H0 : Hasil pengukuran tidak konsisten

H1 : Hasil pengukuran konsisten

H0 akan ditolak jika nilai Alpha Cronbach yang diperoleh dengan bantuan SPSS 13,0 for Windows lebih besar dari 0,6 dengan kesimpulan variabel dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi internal. Nilai tersebut merupakan batas reliabel yang dikemukakan oleh Sekaran (2002:71).

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 13,0 for Windows yang kemudian

diringkas dalam bentuk tabel agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai r-hitung pada setiap atribut variabel X1 lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2187. Oleh sebab itu kelima atribut variabel X1 dinyatakan valid dalam uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel X1 sebesar 0,7409. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 maka variabel X1 dinyatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel X2 yang

hasilnya ditunjukkan pada tabel 9, sebagai berikut :

Pada tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai r-hitung pada setiap atribut variabel X2 lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2187. Oleh sebab itu kelima atribut variabel X2 dinyatakan valid dalam uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel X2 sebesar 0,657 Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 maka variabel X2 dinyatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel Y yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 10, sebagai berikut :

Tabel 8.

Kesimpulan Uji validitas dan Reliabilitas atas Variabel Lingkungan kerja (X₁)

Atribut	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Validitas	Alpha Cronbach	Kesimpulan Reliabilitas
X1.1	.443	0,2187	Valid	0,7451	Reliabel
X1.2	.571	0,2187	Valid		
X1.3	.513	0,2187	Valid		
X1.4	.631	0,2187	Valid		
X1.5	.513	0,2187	Valid		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Tabel 9.

Kesimpulan Uji validitas dan Reliabilitas atas Variabel Pendidikan & latihan Kerja (X₂)

Atribut	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Validitas	Alpha Cronbach	Kesimpulan Reliabilitas
X2.1	.866	0,2187	Valid	0,657	Reliabel
X2.2	.866	0,2187	Valid		
X2.3	.693	0,2187	Valid		
X2.4	.289	0,2187	Valid		
X2.5	.499	0,2187	Valid		

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel 10.

Kesimpulan Uji validitas dan Reliabilitas atas Variabel Kinerja (Y)

Atribut	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan Validitas	Alpha Cronbach	Kesimpulan Reliabilitas
Y.1	.550	0,2187	Valid	0,604	Reliabel
Y.2	.469	0,2187	Valid		
Y.3	.584	0,2187	Valid		
Y.4	.521	0,2187	Valid		
Y.5	.550	0,2187	Valid		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pada tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai r-hitung pada setiap atribut variabel Y lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2187. Oleh sebab itu kelima atribut variabel Y dinyatakan valid dalam uji validitas. Sedangkan pada uji reliabilitas, nilai Alpha Cronbach untuk variabel Y sebesar 0,604 Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 maka variabel Y dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Karena apabila hubungan tersebut kuat dan searah, maka analisis selanjutnya dapat dilakukan. Sebaliknya apabila hubungan yang dianalisis lemah maka dapat dipastikan pengaruh antar variabel juga sangat rendah. Hasil uji korelasi terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) sangat tinggi. Begitu juga nilai korelasi antara variabel Pendidikan & latihan (X_2) dengan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y). Kedua nilai korelasi yang ditunjukkan pada tabel.11 bernilai positif dan di atas 0,5 berarti korelasi antar variabel tersebut signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat penelitian sangat kuat dan searah, dimana jika terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan Pendidikan & latihan (X_2) akan diikuti kenaikan pada variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diduga bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y). Hal ini akan dibuktikan kebenarannya pada analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Tabel 11.
Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Kinerja Karyawan	Lngkungan	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan PT.SI.	1.000	.241	.752
	Lngkungan Kerja	.241	1.000	.177
	Diklat	.752	.177	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan PT.SI.	.	.078	.000
	Lngkungan Kerja	.078	.	.151
	Diklat	.000	.151	.
N	Kinerja Karyawan PT.SI.	36	36	36
	Lngkungan Kerja	36	36	36
	Diklat	36	36	36

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Hasil Penelitian Diolah

2. Uji Koefisien Determinant

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 dikatakan model regresi semakin tepat atau cocok, sebaliknya makin kecil nilai R^2 dikatakan model regresi tidak tepat untuk mewakili data hasil observasi. Selain itu, R^2 juga berguna untuk mengukur proporsi atau persentase dari jumlah variasi Y yang dapat diterangkan oleh model regresi. Hasil uji koefisien determinant simultan dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12.
Uji Koefisien Determinant Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.551	.23490

a. Predictors: (Constant), Diklat, Lngkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT.SI.

Sumber : Data Hasil Penelitian Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai **korelasi berganda** antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar **0,760**. Nilai korelasi tersebut bernilai positif dan mendekati satu. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan cukup kuat dan searah. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan Pendidikan & latihan (X_2) secara simultan berhubungan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y). Dugaan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya pada uji F.

Adanya nilai korelasi berganda (*multiple correlation*) sebesar 0,845 mengakibatkan nilai koefisien determinant (R^2) sebesar 0,577, karena

nilai koefisien determinant merupakan kuadrat dari nilai korelasi berganda. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya keragaman data yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model sebesar 57.7%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 57.7\% = 42,9\%$ bermakna variabel Kinerja Karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Sedangkan nilai terkoreksi dari koefisien determinant (R^2 -adjusted) sebesar 0,551 artinya ketepatan model dalam menjelaskan keragaman data sebesar 55,1%.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan kerja (X_1) dan Pendidikan & latihan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) pada karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik Model yang dihasilkan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Untuk mengetahui besarnya konstanta dan masing-masing koefisien variabel bebas pada hasil analisis regresi linear berganda digunakan tabel Coefficients yang dapat diringkas dalam bentuk tabel 13.

Berdasarkan tabel di samping maka dapat disusun suatu model regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X_1), Pendidikan & latihan (X_2) dan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y). Model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0,699 + 0,096X_1 + 0,743X_2 + e$$

Tabel 13.
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.699	.599		1.167	.252
Lingkungan Kerja	.096	.098	.112	.971	.338
Diklat	.743	.117	.732	6.363	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT.SI.

Sumber : Data Hasil Penelitian Diolah

Model tersebut menjelaskan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Pendidikan & latihan (X_2) bernilai nol, maka besarnya variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) yang ada adalah sebesar 0,699. Jika variabel Lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka besarnya variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) akan meningkat sebesar 0,096, dengan asumsi besarnya variabel Pendidikan & latihan (X_2) tetap atau konstan.

Sedangkan jika variabel Pendidikan & latihan yang meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) akan meningkat sebesar 0,743 dengan asumsi besarnya variabel Lingkungan kerja (X_1) tetap atau konstan.

Dari kedua variabel di atas Pendidikan & Latihan lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja.

4. Uji F

Berdasarkan model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa adanya dugaan pada hasil uji korelasi sebelumnya terbukti. Namun kesignifikansian dari pengaruh masing-masing variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, dapat dibuktikan lebih lanjut pada uji F untuk uji simultan dan uji t untuk uji parsial.

$H_0 : \beta_i = 0$: Variabel Lingkungan kerja dan Pendidikan & latihan secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi belajar.

$H_1 : \beta_i \neq 0$: Variabel Lingkungan kerja dan Pendidikan & latihan secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi belajar.

H_0 akan ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk menentukan nilai F_{tabel} maka harus diketahui nilai toleransi kesalahan (α) dan derajat bebas (df) yang digunakan. Pada penelitian ini digunakan toleransi kesalahan (α) sebesar 5% dengan derajat bebas regresi (df_1) sebesar $k = \text{jumlah variabel} = 2$, dan derajat bebas residual (df_2) sebesar $n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$, sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel di bawah menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan yang ada diperoleh nilai F sebesar 22,516 Selain itu nilai *P-value* yang diperoleh kurang dari 0,05. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Pendidikan & latihan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y), karena nilai $F_{hitung} (22,516) > F_{tabel} (3,13)$ dan nilai *P-value* (0,01) $< \alpha (0,05)$.

Tabel 14.
Uji-F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.485	2	1.242	22.516	.000 ^a
	Residual	1.821	33	.055		
	Total	4.306	35			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Lngkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT.SI.

Sumber : Data Hasil Penelitian Diolah

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan kerja (X1) dan Pendidikan & latihan (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) pada karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik. Adapun hipotesa yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan kerja (X1) dan Pendidikan & latihan (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) pada karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik adalah sebagai berikut :

Variabel Lingkungan kerja (X₁)

H₀ : β₁ = 0 : Variabel Lingkungan kerja (X₁) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y).

H₁ : β₁ ≠ 0 : Variabel Lingkungan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y).

Variabel Pendidikan & latihan (X₂)

H₀ : β₂ = 0 : Variabel Pendidikan & latihan (X₂) secara parsial tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y).

H₁ : β₂ ≠ 0 : Variabel Pendidikan & latihan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y).

Dalam uji t digunakan *level of significant* sebesar (α) 5% atau α = 0,05 dengan derajat bebas (df) sebesar n – 2 = 36 – 2 = 34, dan uji t yang dilakukan uji dua arah, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Untuk menilai apakah H₀ yang diterima ditolak, ditentukan kriteria sebagai berikut :

1. Hipotesa H₀ diterima dan H₁ ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
2. Hipotesa H₀ ditolak dan H₁ diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Hasil uji t terhadap dua variabel Lingkungan kerja (X₁) dan Pendidikan & latihan (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 15.
Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X ₁)	0,971	1,6909	H ₀ ditolak	Signifikant
Pendidikan & latihan (X ₂)	6,363	1,6909	H ₀ ditolak	Signifikant

Sumber : Data Hasil Penelitian Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,971 dan untuk variabel Pendidikan & latihan (X_2) sebesar 6,363 nilai t_{tabel} sebesar 1,6909, sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dan untuk variabel Pendidikan & latihan (X_2) secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y).

Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) digunakan t_{hitung} terbesar. Pada tabel di atas, nilai t_{hitung} terbesar dimiliki oleh variabel pendidikan & latihan (X_2), sehingga diputuskan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Y) adalah variabel pendidikan & latihan (X_2).

PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian analisis di atas, maka secara garis besar dapat dikemukakan interpretasi dari hasil penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian didapatkan nilai R (korelasi berganda) sebesar 0,845 artinya keeratan hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel tak bebas (kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik) kuat dan nilainya mendekati satu positif, maksudnya hubungan antara variabel bebas dan terikat yang diteliti cukup kuat, serta sifatnya searah, maksudnya bila variabel X naik maka variabel Y juga ikut naik, demikian juga sebaliknya. Selain itu

juga didapatkan nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,715, artinya bahwa keseluruhan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

2. Keseluruhan variabel bebas ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik, sedangkan yang paling dominan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik adalah variabel pendidikan & latihan (X_2).
3. Berdasarkan keadaan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik, erat kaitannya dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik, pihak manajemen sebaiknya perlu melakukan peningkatan serangkaian strategi dan kebijakan yang efektif yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan keberadaan etos kerja karyawannya, yang berfokus kepada Lingkungan kerja maupun berupa kepribadian, selain itu diupayakan peningkatan kualitasnya untuk menjadi semakin kompetitif. Dengan demikian adanya etos kerja yang tinggi pada diri seseorang pegawai, karyawan akan lahir semangat untuk menjalankan sebuah usaha dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya

maksimal pula. Dengan etos kerja tersebut jaminan keberlangsungan usaha berkarya, bekerja dan dagang akan terus berjalan mengikuti waktu, karena seperti diketahui bahwa keberadaan etos kerja karyawan yang tinggi secara empiris dapat juga berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Sekarang tinggal pihak manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang seyogyanya harus lebih inovatif dan konstruktif dalam membangun peningkatan etos kerja karyawannya agar dapat diperoleh Kinerja Karyawan yang optimal

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian secara intensif terhadap kondisi Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk di Gresik, maka pada bab ini dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan dimuka, adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diketahui bahwa variabel Pendidikan & latihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, hal ini dapat diartikan bahwa dari hasil analisis terhadap responden yang diteliti menunjukkan bahwa keberadaan variabel Pendidikan & latihan tersebut secara statistik memang mempengaruhi keberadaan kinerja karyawan dalam bekerja, dimana dengan Pendidikan

& latihan yang relevan dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan semakin trampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan, analisis secara statistik ini memberikan gambar, bilamana hanya kondisi lingkungan kerja karyawan saja yang dikaji maka keberadaan secara sendiri-sendiri tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara langsung.

2. Karena $F_{hitung} = 22,516 > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% dengan df pembilang 2 dan df penyebut 97, sehingga secara simultan atau serentak dapat disimpulkan bahwa variabel faktor-faktor etos kerja yang terdiri dari sikap dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, hal ini memberikan pemaparan bahwa bila kondisi kedua variabel bebas dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja dan Pendidikan & latihan dilaksanakan secara bersama-sama maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi & Transportasi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Saran

Berdasarkan hasil kajian tersebut di atas, maka untuk selanjutnya penelitian dapat memberikan saran dan masukan bagi pengelola PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dalam menjalankan aktivitas usahanya hendaknya selalu berpedoman dan berorientasi kondisi optimalisasi Kinerja Karyawannya, selain itu dapat pula pihak manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk melaksanakan serangkaian upaya-upaya berikut :

1. Memfokuskan diri kepada hasil produksi yang menitikberatkan pada pengembangan kualitas SDM yang dimiliki dengan mengadakan serangkaian *inhouse training* maupun *outgoing training* yang bertujuan untuk mampu menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki integritas skill, kapabilitas dan etos kerja yang baik guna mendukung pencapaian target operasional yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Secara bertahap manajemen PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dapat pula mengarahkan dan membentuk semacam organisasi keagamaan di internal perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas keimanan para karyawan serta mendapatkan *other benefit* berupa karyawan yang berkualitas, bermoral baik dan memiliki integritas terhadap pemahaman kerja adalah ibadah.
3. Selain memperhatikan faktor Lingkungan kerja dan kepribadian, yang perlu dicermati adalah kemampuan manajemen untuk memberikan serangkaian kebijakan dan tindakan berupa sistem kompensasi non finansial yang efektif dan tepat, agar para karyawan dapat melakukan segala aktivitas pekerjaan dengan lebih nyaman dan merasa aman, karena dengan sistem kompensasi non finansial yang diberikan secara langsung dapat mengugah etos kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di masa kini maupun masa mendatang.
4. Perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut guna membahas, keberadaan etos kerja yang lebih jauh dengan menyertakan faktor-faktor lain yang dirasakan dapat mendukung peningkatan Kinerja Karyawan,

sehingga diharapkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dapat lebih efektif dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono, 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rahayu, Sri, 2005. *Aplikasi Program SPSS Versi 12.00 dalam Riset Pemasaran*. Bandung: CV Alfabeta
- Syamsudin, Lukman. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Cetakan ke-8. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2004.
- Amstrong, M., 1988. *Handbook of Personal Management Practice*. Fourth Edition. England: Clay Ltd, Stives. Plc.
- Singrimbun, Masri, Effendi, Sofian, 1991. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta :Pustaka LP3ES Indonesia.
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Asj'ari, Fachrudu, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja serta Kinerja Supervisor Hotel Bintang Tiga, Empat dan Lima di Surabaya*. Disertasi Program Pascasarjana Unair Surabaya.