

Investigasi Penentu Kinerja Karyawan

Ainun Muawanah¹, Teguh Ariefiantoro², Aprih Santoso³*

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang; eainun_ml@gmail.com

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang; teguhariefiantro@usm.ac.id

³Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang; aprihsantoso@usm.ac.id

* Penulis korespondensi: aprihsantoso@usm.ac.id; Tel.: +62-024-6702757; Fax.: 024-6702272

Abstrak

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian departemen sales PT. Toyota Nasmoco Karangjati. Penelitian ini menggunakan metode survey terhadap karyawan bagian marketing pada PT. Toyota Nasmoco Karangjati berjumlah responden 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh, Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Program SPSS 26. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, memberikan pengertian bahwa apabila suasana lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan semangat kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, memberikan pengertian bahwa seorang pemimpin harus memiliki konsep dan kemampuan individual yang kuat untuk mencapai tujuannya dalam perusahaan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan, memberikan pengertian bahwa pelatihan itu perlu untuk memperbaiki ketrampilan dan pelaksanaan kerja perusahaan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Memberikan pengertian bahwa semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan yang diberikan.

Kata kunci: *Lingkungan; kepemimpinan; pelatihan; disiplin; kinerja*

Abstract

Many factors can affect employee performance, such as Work Environment, Leadership, Training and Work Discipline. The purpose of the study was to analyze the effect of the work environment, leadership, training and work discipline on employee performance in the sales department of PT. Toyota Nasmoco Karangjati. This study uses a survey method to employees of the marketing department at PT. Toyota Nasmoco Karangjati has 33 employees as respondents. The sampling technique used in this study was a saturated sample. The analytical tool used in this study was the SPSS 26 program. The research instrument was in the form of a questionnaire that was distributed to respondents. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect, giving an understanding that if the work environment is supportive, it will create morale. Leadership has a positive and significant effect, providing an understanding that a leader must have a strong individual concept and ability to achieve his goals in the company. Job training has a positive and significant effect, providing an understanding that training is necessary to improve the skills

and performance of the company's work. Work Discipline has a positive and significant effect. Gives an understanding that the more disciplined an employee is, the more the performance of the given employee will increase

Keywords: *Environment; leadership; training; discipline; performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti : kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Di PT Toyota Nasmoco Karangjati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Otomotif Dealer. Kegiatannya, meliputi : penjualan Mobil dan pelayanan Jasa Service serta penjualan Spare Part. PT Toyota Nasmoco Karangjati berlokasi di Jl Soekarno Hatta KM 26 Bergas Karangjati, Sikunir, Bergas Lor Kec. Bergas, Semarang Jawa Tengah. Sebagai dealer khusus kendaraan penumpang dengan fasilitas dealer PT Toyota Nasmoco memiliki layanan penjualan yang lengkap dan nyaman, : meliputi display car, sales counter dan sales lounge. Diler juga menyediakan fasilitas test drive untuk memberikan kesempatan bagi calon konsumen untuk merasakan langsung sensasi mengemudi kendaraan beroda empat. Berdasarkan hasil Saat prasurvei ditemukan adanya target yang tidak tercapai. Penurunan kinerja ini diduga disebabkan karena kinerja karyawan departemen sales pada PT. Toyota Nasmoco Karangjati kurang efektif. Hasil prasurvey penyebabnya permasalahannya ditemukan, antara lain; faktor lingkungan kerja memiliki persentase 88% sebagai faktor penyebab turunnya kinerja karyawan PT. Toyota Nasmoco Karangjati. Faktor penyebab berikutnya, adalah faktor kepemimpinan yang memiliki persentase 70%, faktor pelatihan yang memiliki persentase 48%, faktor disiplin kerja memiliki persentase 42%, sehingga dalam penelitian ini peneliti menetapkan variabel independennya adalah : lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Hasil penelitian dari Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017) Ulffa et al (2021) Islamiyah et al (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berlawanan dengan Suparman (2020) yang menyatakan bahwa justru tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Hasil penelitian dari Rivaningrum & Mahmud (2015) Wulandari & Juliarsa (2017), Wiguna (2015); Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Ningsi et al, (2015); Onyango (2014) yang menyatakan bahwa justru pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian Wiguna (2015), Wijaya, et al (2020); Mose (2020), Islamiyah et al (2021) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Nugroho (2018); Saputri & Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotkan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwanto (2019), Susanti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Tusholihah et al (2019); Irawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan inkonsistensi penelitian terdahulu maka tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian departemen sales PT. Toyota Nasmoco Karangjati. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan Kinerja Karyawan Departemen Salesnya terkait dengan penurunan penjualannya dan dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti berikutnya dan menambah wawasan terkait dengan Kinerja Karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada para pegawai. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja menurut Tampi (2014), yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dengan indikatornya ; a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian

Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dengan indikatornya ; a. Struktur kerja b. Tanggung jawab kerja c. Perhatian dan dukungan pimpinan d. Kelancaran Komunikasi. Hasil penelitian terdahulu dari

Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017), Ulffa et al (2021), Islamiyah et al (2021). menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: *Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya mempengaruhi kegiatan pengikut (bawahan) melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pada prinsipnya seorang pimpinan harus memiliki konsep dan kemampuan individual yang kuat yang mampu memberikan arah yang jelas bagi tercapainya tujuan melalui pendelegasian tugas dan wewenang kepada karyawannya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan menurut Terry & Rue (2014), yaitu keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, dengan indikatornya ; a. Ketangkasan berkomunikasi b. Ketegasan c. Mengajarkan. Hasil penelitian terdahulu dari hasil penelitian Wiguna (2015), Wijaya, et al (2020), Mose (2020), Islamiyah et al (2021) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: *Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Pelatihan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan menurut Mangkunegara (2017), yaitu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dengan indikatornya ; a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan f. Sasaran. Hasil penelitian terdahulu dari hasil penelitian Rivaningrum & Mahmud (2015), Wulandari & Juliarsa (2017), Wiguna (2015), Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Disiplin

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin menurut Hasibuan (2019) yaitu suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja, dengan indikatornya ; a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi. Hasil penelitian terdahulu dari Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwanto (2019), Susanti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti adalah PT. Toyota Nasmoco Karangjati Kabupaten Semarang. Desain penelitian adalah penelitian survei dengan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sales / marketing pada PT. Toyota Nasmoco Karangjati, dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang. Teknik sampel penelitian ini ditetapkan teknik sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian dilakukan dalam model estimasi digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Model Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepemimpinan

X3 = Pelatihan

X4 = Disiplin Kerja

B1-4= Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X1, X2, X3, X4

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan Uji statistik t dan F.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

TEMUAN EMPIRIS

Statistik Deskriptif

Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, seluruh indikator dalam kuesionernya dinyatakan valid. Suatu pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0.34 (nilai r tabel untuk n = 33), karena mempunyai koefisien korelasi r hitung (bergerak dari 0.381 s/d 0.884) > r tabel (0.34) maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas menyatakan indikator dari semua variabel memiliki nilai reliabilitas (bergerak dari 0.769 s/d 0.806) > 0.70 maka layak dipakai untuk alat ukur.

Hasil uji Normalitas diperoleh nilai *Asymp Sig* 0.991 > 0.05, artinya data berdistribusi normal sehingga layak menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Hasil uji Multikolinieritas, nilai VIF < 10, terlihat : variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,289, variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,890, variabel pelatihan memiliki nilai VIF sebesar 1,670, variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,086. Hal ini

berarti bahwa keempat variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.. Jadi, tidak terjadi multikolinieritas.

Dari nilai signifikansi lingkungan kerja (X1), sebesar $0,453 > 0,05$ artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Pada variabel kepemimpinan (X2), sebesar $0,436 > 0,05$ artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Pada pelatihan (X3), sebesar $0,404 > 0,05$ artinya tidak terjadi heterokedastisitas. Pada disiplin kerja (X4), sebesar $0,466 > 0,05$ artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda, yaitu:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,454 (\text{Lingkungan Kerja}) + 0,318 (\text{Kepemimpinan}) + 0,193 (\text{Pelatihan}) + 0,184 (\text{Disiplin Kerja})$$

Hasil persamaan regresi dapat diartikan :

1. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Memberikan pengertian bahwa suasana lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan semangat kerja karyawan..
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Memberikan pengertian bahwa seorang pemimpin harus memiliki konsep dan kemampuan individual yang kuat untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan.
3. Variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Memberikan pengertian bahwa pelatihan kerja itu perlu untuk memperbaiki ketrampilan dan pelaksanaan kerja perusahaan.
4. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Nilai Fhitung sebesar 109,342 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Parsial (t)

Lingkungan Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai thitung dari lingkungan kerja sebesar 6,469 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai thitung dari gaya kepemimpinan sebesar 4,996 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Kerja (X3)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai thitung dari pelatihan kerja sebesar 3,219 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,003, karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti dapat dikatakan bahwa **secara** parsial pelatihan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Displin Kerja (X4)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai thitung dari disiplin kerja sebesar 2,748 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,010, karena probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti dapat dikatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted RSquare yang diperoleh sebesar 0,931, berarti 93,1% variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 6,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa suasana lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Untuk variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Suasana dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017), Virgiyanti & Sunuharyo (2018), Ulffa et al (2021), Islamiyah et al (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berlawanan hasil dengan Suparman (2020) yang menyatakan bahwa justru tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa seorang pemimpin harus memiliki konsep dan kemampuan individual yang kuat untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan. kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama dan

kepemimpinan itu seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wiguna (2015), Wijaya, et al (2020), Mose (2020), Islamiyah et al (2021) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Nugroho (2018), Saputri & Andayani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa pelatihan kerja itu perlu untuk memperbaiki ketrampilan dan pelaksanaan kerja perusahaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin dan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rivaningrum & Mahmud (2015), Wulandari & Juliarsa (2017), Wiguna (2015). Saeleng & Soegoto (2015), Syajidin, et al (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Ningsi et al, (2015), Onyango (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suwanto (2019), Susanti (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan Tusholihah et al (2019); Irawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan artinya lingkungan kerja yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak pelatihan pada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja

karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Implikasi Praktis

1. Pada variable Lingkungan Kerja pada PT. Toyota Nasmoco Karangjati diharapkan untuk bertanggung jawab dalam kerja dan kelancaran dalam komunikasi. Jika dua hal tersebut dapat memenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memasarkan suatu produk dan jika dua hal tersebut tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan tidak akan meningkat dan permintaan produk semakin rendah. Bertanggung jawab dalam kerja dan Kelancaran dalam berkomunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menambah daya tarik konsumen.
2. Pada variable Kepemimpinan, diharapkan Pemimpin agar mengajarkan suatu pelatihan bagi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menambah daya tarik bagi konsumen pada PT. Toyota Nasmoco Karangjati.
3. Pada variabel Pelathan Kerja, diharapkan materi yang disampaikan dapat dengan mudah dipahami oleh semua karyawan dan materi yang disampaikan adalah materi yang terbaru dan mengikuti perkembangan zaman. Sehingga dapat di aplikasikan dengan mudah oleh karyawan untuk para konsumen dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pada variabel Disiplin Kerja, diharapkan penggunaan waktu yang efektif agar dapat menyelesaikan kerja dengan baik sesuai dengan yang sudah ditentukan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Toyota Nasmoco Karang Jati

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini berhasil mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor lingkungan (Potu, 2013, Saeleng & Soegoto, 2015, Ulffa et al, 2021, Sukamto, 2013, Norianggono, et al, 2014, Wahyuningsih, 2014, Mandey & Lengkong, 2015, Virgiyanti & Sunuharyo, 2018, Putra & Rahyuda, 2015, Islamiyah et al, 2021); faktor kepemimpinan (Wiguna, 2015, Wijaya, et al, 2020, Mose, 2020, Islamiyah et al, 2021); faktor pelatihan (Dalimunte et al, 2014, Mardiana et al. 2014, Rivaningrum & Mahmud, 2015, Abimantra & Suryanawa, 2016, Wulandari & Juliarsa, 2017. Wiguna, 2015; Saeleng & Soegoto, 2015); faktor disiplin (Katiandagho et al, 2014; Widodo et al, 2018, Suwanto, 2019, Susanti, 2019).

Rekomendasi

Penelitian selanjutnya perlu menambahkan indikator lain agar memperkuat variabel independen dan dependen, karena dalam penelitian ini hanya terfokus pada 4 indikator saja atau menambah variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja .

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawan, D., Kusjono, K. & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1 (3). 176-185
- Islamiyah, I.K. Santoso. A. & Wahdi, N. (2021). Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Determinannya. *Jurnal Jaem*. 1(2). 41-48
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*. Cetakan 14. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mose, R.E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Kelas Iii Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*. 4(1). 1-11
- Ningsi, C.A., Alhabsji, A. & Utami, H.N. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari) . *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1). 131-142
- Nugroho, A.T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. 20 (02). 139-150
- Onyango, J. W. (2014). Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County, Kenya. *European Journal of Environmental Sciences*, 1 (1). 11- 15
- Rivaningrum, A., & Mahmud, A., (2015) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SIA Pada Rumah Sakit Saras Husada Purworejo, *Accounting Analysis Journal*, 4(2), 1-7.
- Saeleng, M. & Soegoto, A.S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. 3(3). 695-708
- Saputri, R. & Andayani, N.R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2 (2). 307-316
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdanamuliadesa Caringin Kulonkecamatan Caringinkabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*. 09 (02). 21-36
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. 2(2). 175-188
- Suwanto, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. 3(1). 16-23
- Syajidin, M., Yenfi & Medinal. (2017). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*. 15(1). 40-58
- Tampi, B.J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. III (4). 1-20
- Terry, G.R & Rue, L.W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tusholihah, M., Hasyim, A.N., Novitasari, A., Oktavia, P.P., Lestari, P.I., Fadli, M. & Sobari, A.M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. 5 (2). 1-11

- Ulfa, U., Widowati, S.R. & Santoso, A. (2021). Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Baruna Horizon*. 4(1). 34-42
- Virgiyanti & Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61(2). 55-60.
- Wiguna, I.D.G.E.C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Persero Distribusi Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527-2543
- Wijaya, E., Fauzi, A. & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*. 1(1), 17-24
- Wulandari & Juliarsa, G., (2017), Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Keterlibatan Pengguna, Program Pelatihan Terhadap Kinerja SIA Pada BPR Di Kediri. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19 (2), 1290-1319.