

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK

Kristina Ega Suryanti

Email: kristinaega66@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan pelatihan, motivasi dan lingkungan hidup terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, ada pengaruh signifikan antara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak.

KATA KUNCI: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan tergantung kemampuan memobilisasi sumberdaya manusia. Karakteristik yang menentukan dari sistem terletak pada sifat dalam mencapai sasaran. Sumber daya manusia, keuangan, dan perangkat kerja pada umumnya diorganisasi untuk mencapai tujuan *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak adalah salah satu organisasi simpan pinjam bagi masyarakat.

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan

Pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir, keterampilan dan pendidikan. Pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Menurut Widodo (2018:1), pelatihan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang didesain secara sistematis dalam pengembangan program suatu

organisasi yang biasa digunakan di dunia industri, pendidikan, sosial dan pengembangan sumber daya masyarakat.

Indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2017:44), indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut : pelatih, materi, metode, peserta dan tujuan.

a. Pelatih

Yaitu mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur atau pelatih harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Materi

Yaitu materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

c. Metode

Yaitu metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

d. Peserta

Yaitu semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika pelatih bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut.

e. Tujuan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.

2. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2016:322), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.

Indikator dalam motivasi menurut Wibowo (2016:331), indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut : kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan.

- a. Kebutuhan.
Yaitu menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi yang mengemukakan Abraham Maslow berdasarkan hirarki kebutuhan, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari (physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization).
- b. Desain Pekerjaan
Yaitu mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.
- c. Kepuasan
Yaitu kepuasan kerja merupakan respon yang bersifat mempengaruhi berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.
- d. Keadilan
Yaitu model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
- e. Harapan
Yaitu berpendapat bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Expectancy theory, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya, expectancy theory dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.
- f. Penetapan Tujuan.
Yaitu apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan reward plan telah dikenal sejak lama.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja diperusahaan tersebut, maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu rasa aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:28), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, keamanan di tempat kerja, hubungan bawahan dengan atasan dan hubungan karyawan.

a. Penerangan/cahaya

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Maka kebisingan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurunkan kinerja karyawan. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka keamanan lingkungan perlu diperhatikan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

- f. Hubungan bawahan dengan atasan
Hubungan antara karyawan dengan atasan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan atasan di tempat kerja, ini merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- g. Hubungan karyawan
Hubungan karyawan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada selisih paham diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka akan merasakan betapa bekerja di instansi tersebut bukan seperti tempat kerja melainkan seperti berada ditengah-tengah orang yang dicintainya dan tidak ada kata membosankan, dan itu menjadi hal yang positif agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin secara efektif dan efisien.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Mangkunegara (2017:75), Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

- a. Kualitas
Yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tanggungjawab yang dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas
Yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing, selain merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Dapat Tidaknya Diandalkan
Berarti karyawan tersebut mampu dalam menyelesaikan tugas yang diterima. Ciri utama seseorang yang dapat diandalkan adalah memiliki ilmu yang dikuasai dengan sungguh-sungguh, mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati-hatian dan rajin.
- d. Sikap
Yaitu suatu cara seseorang bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi. Sikap juga sebagai perasaan dan pikiran seseorang dalam bertindak laku saat sedang tidak menyukai atau menyukai sesuatu. Sikap tentunya berkaitan dengan pekerjaan karyawan serta kerjasama dengan perusahaan lainnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* yang berjumlah 42 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 42 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,3044. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berada di atas 1,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dari Tabel 3. di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,685. Nilai $0,685 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel pelatihan dengan kinerja. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel motivasi adalah sebesar 0,209. Nilai $0,209 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel motivasi dengan kinerja. Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,280. Nilai $0,280 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,841 > 0,05$, pada variabel motivasi sebesar $0,151 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,104 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukan nilai VIF dari variabel pelatihan adalah $3,961 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,252 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel motivasi adalah $7,201 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,139 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah $4,012 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,249 > 0,10$ Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.939	3	277.980	59.634	.000 ^b
	Residual	177.133	38	4.661		
	Total	1011.071	41			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) pelatihan, dan (X2) motivasi, dan (X3) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

8. Uji Determinasi (R^2)

TABEL 2
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.811	2.159

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,825 atau sebesar 82,50 persen artinya variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

9. Uji Linier Berganda

TABEL 3
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.246	2.799		-1.517	.137
	PELATIHAN	.248	.117	.287	2.125	.040
	MOTIVASI	.324	.156	.377	2.071	.045
	LINGKUNGAN KERJA	.200	.091	.300	2.202	.034

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

$$Y = 0,287 X_1 + 0,377 X_2 + 0,300 X_3$$

Pada uji regresi liner berganda hasil koefisien regresi variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

TABEL 3
CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-4.246	2.799		-1.517	.137
	PELATIHAN	.248	.117	.287	2.125	.040
	MOTIVASI	.324	.156	.377	2.071	.045
	LINGKUNGAN KERJA	.200	.091	.300	2.202	.034

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikan untuk variabel motivasi sebesar $0,004 < 0,05$, dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1, H2 dan H3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dan pembahasan pada uji *t* menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Hasil pengujian dan pembahasan pada uji *t* menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak.

3. Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*.
4. Hasil uji f berdasarkan uji anova diperoleh F menyatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Wibowo. 2016 *Manajemen Kinerja* . Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

