

PENGARUH EFEKTIFITAS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK JEMBER

Imam Fatoni

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Moch. Sroedji Jember

Abstract : *This study aims to analyze the effect of the effectiveness of training and discipline and work environment on performance through employee morale at PT. Adira Finance in Jember. The variables in this study include X1 = effectiveness of the training, X2 = labor discipline, X3 = work environment as independent variables, Z = morale as an intervening variable and Y = performance as the dependent variable. The method of data analysis is the analysis of the path (path analysis) with a significance level (α) = 5%. Testing was conducted by using the classical assumption test and test hypotheses. The sample in this study amounted to 50 people. This study used a technique stratitified proportionate random sampling (random sampling proportionally according to the stratification). The results show the effectiveness of training (X1), labor discipline (X2), and the work environment (X3), has a significant effect on morale (Z), the effectiveness of training (X1), labor discipline (X2), and the work environment (X3), has a significant effect on performance (Y), and morale (Z) has a significant effect on performance (Y).*

Keywords: *Effective Training, Labor Discipline, Work Environment, Performance, and Morale.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektifitas pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan pada PT. Adira Finance di Jember. Variabel dalam penelitian ini meliputi X1 = keefektifan pelatihan, X2 = disiplin kerja, X3 = lingkungan kerja sebagai variabel bebas, Z = moral sebagai variabel *intervening* dan Y = kinerja sebagai variabel dependen. Metode analisis data adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *stratitified proportional random* sampling (*random sampling* secara proporsional sesuai stratifikasi). Hasil penelitian menunjukkan keefektifan pelatihan (X1), disiplin ketenagakerjaan (X2), dan lingkungan kerja (X3), berpengaruh signifikan terhadap moral (Z), efektivitas pelatihan (X1), disiplin ketenagakerjaan (X2), dan Lingkungan kerja (X3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dan moral (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Pelatihan Efektif, Disiplin Ketenagakerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Moral.

Pendahuluan

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:273). Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003, ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Moekijat (1991:42); latihan dan pengembangan sumber daya manusia beberapa diantaranya yang sangat penting adalah: (a) analisis jabatan; (b) ujian kejiwaan (*psychologis*); (c) penyelidikan moril; (d) pemeriksaan-pemeriksaan dalam bidang kepegawaian; (e) analisis kegiatan; (f) metode analisis; (g) terapi kelompok. Selanjutnya menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:82) prinsip-prinsip latihan adalah: (a) motivasi; (b) laporan kemajuan; (c) *Reinforcement*; (d) praktik; (e) Perbedaan individual.

Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*) di mana populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel yang jumlahnya 30 orang juga. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu variabel lingkungan kerja (X) yang meliputi pelayanan karyawan (X1), kondisi kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3), dengan variabel *intervening*, yaitu variabel semangat kerja karyawan (Z) serta variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan adalah

analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X) yang terdiri dari pelayanan karyawan (X1), kondisi kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3) berpengaruh positif terhadap variabel terikat: kinerja karyawan dengan variabel *intervening*: semangat kerja karyawan.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau dikenal dengan PT. Adira Finance merupakan perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia dan terkemuka di Indonesia. PT. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan kendaraan baik baru maupun bekas. PT. Adira Finance memiliki strategi korporat yang didefinisikan dengan “*Together We Go To The Next Level Trough*” strategi ini berhasil disosialisasikan kepada seluruh karyawan Adira Finance. Sumber Daya Manusia di PT. Adira Finance diharapkan memiliki kemampuan profesional yang tinggi, proaktif, adaptif, inovatif, disiplin, berintegritas tinggi, semangat pengabdian, jujur, berwawasan bisnis, dan mampu menyesuaikan diri terhadap kemajuan teknologi dan persaingan bisnis.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil rumusan masalah, yaitu : (a) apakah efektifitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?; (b) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember ?; (c) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?; (d) apakah efektifitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?; (e) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?;

(f) apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?; (g) apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Adira Finance di Jember?

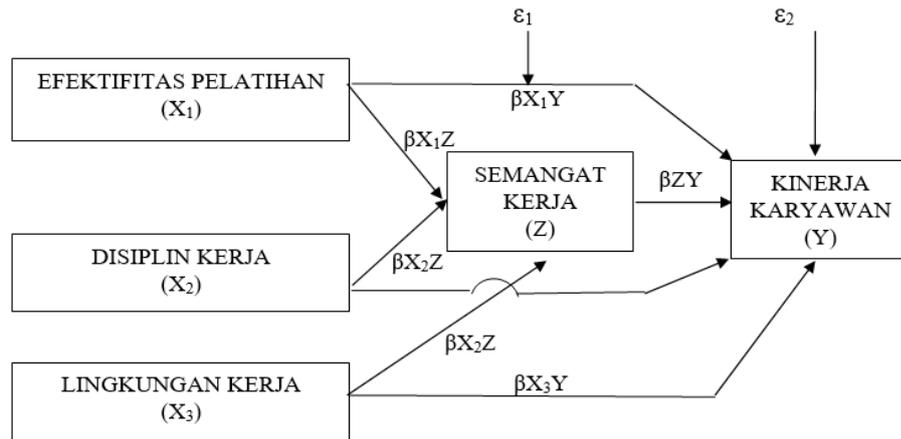
Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, yaitu penelitian untuk menguji pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) jenis penelitian menggunakan *eksplanatory* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis eksplanatory ini juga digunakan untuk menguji dua variabel atau lebih. Jenis eksplanatory ini juga digunakan untuk menguji dua variabel bebas dan terikat.

Jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2001:15) bahwa jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang dinilai. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebanyak 5 variabel, yaitu efektifitas pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja. Dengan demikian sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

Dalam menganalisis hubungan kasual antarvariabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS versi 13 *for windows*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antarvariabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Pada penyelesaian analisis jalur, maka perlu diketahui adanya diagram jalur maupun koefisien jalur, sebagai berikut:

Gambar 1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{X_1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Z

β_{X_2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Z

β_{X_3Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X₃ terhadap Z

β_{X_1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₁ terhadap Y

β_{X_2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₂ terhadap Y

β_{X_3Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X₃ terhadap Y

β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Hasil dan Pembahasan

Analisis Jalur (Path Analysis)

Path analysis dilakukan dengan *standardized regression* menggunakan *software SPSS for windows*, dan hasilnya secara lengkap disajikan pada lampiran Hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh langsung disajikan pada tabel 1, di bawah ini:

Tabel 1. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Independent	Variabel Dependent	Beta (β)	t- hitung	p-value	Keterangan
Efektifitas Pelatihan	Semangat Kerja	0,367	3,093	0,004	H ₀ ditolak atau signifikan
Disiplin Kerja	Semangat Kerja	0,212	2,732	0,010	H ₀ ditolak atau signifikan
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	0,373	2,792	0,009	H ₀ ditolak atau signifikan

Variabel Independent	Variabel Dependent	Beta (β)	t- hitung	p-value	Keterangan
Efektifitas Pelatihan	Kinerja	0,461	2,363	0,025	H0 ditolak atau signifikan
Disiplin Kerja	Kinerja	0,349	2,735	0,010	H0 ditolak atau signifikan
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,611	2,784	0,009	H0 ditolak atau signifikan
Semangat Kerja	Kinerja	0,909	4,296	0,000	H0 ditolak atau signifikan

Sumber: Data diolah

A. Pengaruh Variabel Efektifitas Pelatihan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel efektifitas pelatihan terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,367 dengan p-value sebesar 0,004. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,004 < 0,05$) maka H0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan efektifitas pelatihan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan efektifitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima

B. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,212 dengan p-value sebesar 0,010. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,010 < 0,05$) maka H0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima.

C. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,373 dengan p-value sebesar 0,009. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,009 < 0,05$) maka H0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima

D. Pengaruh Variabel Efektifitas Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel efektifitas pelatihan terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,461 dengan p-value sebesar 0,025. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,025 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan efektifitas pelatihan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan efektifitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

E. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,349 dengan p-value sebesar 0,010. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

F. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,611 dengan p-value sebesar 0,009. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

G. Pengaruh Variabel Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

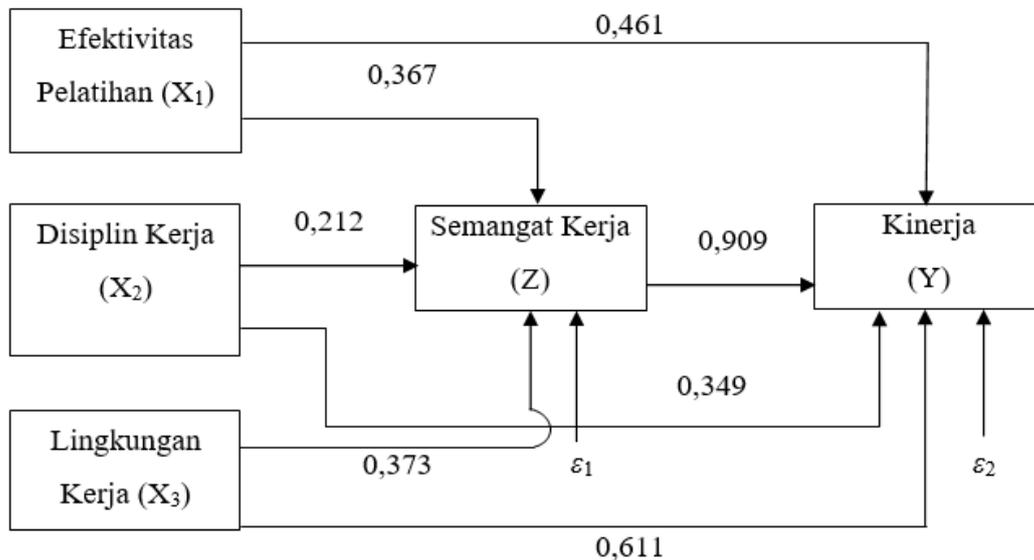
Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat untuk pengujian variabel semangat kerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,909 dengan p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis yang menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Menghitung Jalur

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel efektifitas pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y), melalui variabel *intervening* semangat kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan, maka diberlakukan trimming theory yaitu dengan

menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dengan hasil struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*).

Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data diolah

- 1) Pengaruh X₁ terhadap Z

Direct, $Z \leftarrow X_1 \rightarrow Z = (0,367).(0,367) = 0,134$

Indirect, Tidak ada

Total Effect, 0,134 atau 13,4%

- 2) Pengaruh X₂ terhadap Z

Direct, $Z \leftarrow X_2 \rightarrow Z = (0,212).(0,212) = 0,044$

Indirect, Tidak ada

Total Effect, 0,044 atau 4,4%

- 3) Pengaruh X₃ terhadap Z

Direct, $Z \leftarrow X_3 \rightarrow Z = (0,373).(0,373) = 0,139$

Indirect, Tidak ada

Total Effect, 0,139 atau 13,9%

- 4) Pengaruh ε₁ (variabel selain X₁, X₂, X₃ terhadap Z)

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,777}$$

$$= \sqrt{0,223}$$

$$= 0,472 \text{ atau } 47,2\%$$

5) Pengaruh Z terhadap Y

$$\text{Direct, } Y \leftarrow Z \rightarrow Y = (0,909).(0,909) = 0,826$$

Indirect: Tidak ada

$$\text{Total Effect, } 0,826 \text{ atau } 82,6\%$$

6) Pengaruh X_1 terhadap Y

$$\text{Direct, } Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (0,461).(0,461) = 0,212$$

$$\text{Indirect, } Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,461).(0,367).(0,909) = 0,153$$

$$\text{Total Effect, } 0,212 + 0,153 = 0,365 \text{ atau } 36,5\%$$

7) Pengaruh X_2 terhadap Y

$$\text{Direct, } Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (0,349).(0,349) = 0,121$$

$$\text{Indirect, } Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,349).(0,212).(0,909) = 0,067$$

$$\text{Total Effect, } 0,121 + 0,067 = 0,188 \text{ atau } 18,8\%$$

8) Pengaruh X_3 terhadap Y

$$\text{Direct, } Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (0,611).(0,611) = 0,373$$

$$\text{Indirect, } Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,611).(0,373).(0,909) = 0,207$$

$$\text{Total Effect, } 0,373 + 0,207 = 0,58 \text{ atau } 58,0\%$$

9) Pengaruh ϵ_2 (variabel selain X_1, X_2, X_3) terhadap Y

$$= \sqrt{1 - R}$$

$$= \sqrt{1 - 0,738}$$

$$= \sqrt{0,262}$$

$$= 0,512 \text{ atau } 51,2\%$$

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur diatas, tampak bahwa pengaruh variabel efektifitas pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 36,5% dengan pengaruh langsung sebesar 21,2 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 15,3 %. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 18,8 % dengan pengaruh langsung sebesar 12,1 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,7%. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 58,0 % dengan pengaruh langsung sebesar 37,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 20,7%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa efektifitas pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui semangat kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Y		Jumlah
		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
X1		21,2%	15,3%	36,5%
X2		12,1%	6,7%	18,8%
X3		37,3%	20,7%	58,0%

Sumber: Hasil perhitungan koefisien jalur

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel semangat kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 13,9 %. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 37,3%. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* semangat kerja (Z) adalah variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 58,0 %.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi untuk persamaan pertama mempunyai nilai VIF < 5. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk persamaan pertama tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya dalam model regresi untuk persamaan kedua mempunyai nilai VIF < 5, maka dapat disimpulkan juga bahwa model regresi untuk persamaan kedua tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model analisis jalur ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Santoso, 2004:215). Dapat diketahui bahwa pada persamaan pertama memiliki koefisien Durbin-Watson (DW) sebesar 1,986 sedangkan pada persamaan kedua memiliki koefisien Durbin-Watson (DW) sebesar 1,771. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada persamaan pertama dan kedua memiliki koefisien Durbin-Watson (DW) diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak ada autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastis diketahui bahwa dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Efektifitas Pelatihan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Z)

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektifitas kerja dan menjaga kestabilannya. Adanya semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya intensitas perilaku dari karyawan yang tinggi pula. Kata semangat menunjuk pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan, sehingga seberapa besar kualitas dan kuantitas kerja karyawan berpengaruh terhadap efektifitas pelatihan. Apabila efektifitas pelatihan yang terdapat pada PT. Adira Finance sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan akan memperoleh semangat kerja.

Jadi dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara efektifitas pelatihan terhadap semangat kerja karyawan karena efektifitas pelatihan yang nyaman akan meningkatkan kesenangan bagi karyawan yang akhirnya akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan pendapat Nitisemito (2002:214), maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, tanpa adanya kedisiplinan karyawan maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja mencerminkan adanya semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan. Jadi dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan indikasi yang menunjukkan ada atau tidaknya semangat kerja pada karyawan PT. Adira Finance karena dengan adanya semangat kerja yang baik, para karyawan PT. Adira Finance akan cenderung menyenangkan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Semangat Kerja (Z)

Pada PT. Adira Finance di Jember usaha dalam meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu faktornya adalah lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Priskilla Felycia (2011) mengemukakan bahwa

secara teori, salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan semangat kerja karyawan adalah lingkungan yang ada dalam perusahaan/organisasi, karena lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai hubungan langsung dengan para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (1999:122) sebagai berikut : Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan semangat kerja didalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan produktifitas kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan.

Pengaruh Efektifitas Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2006:273).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis (2008) menyatakan bahwa pemberian pelatihan dan motivasi kepada para karyawan harus terus dilakukan. Ini dimaksudkan agar keterampilan, pengetahuan, sikap, loyalitas, semangat kerja dan komitmen pada perusahaan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya juga akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global.

Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh organisasi atau perusahaan yang melakukan kegiatan usaha baik yang menghasilkan suatu produk maupun yang memberikan pelayanan jasa bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, memberikan kepuasan pada konsumen dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut, maka setiap bagian usaha harus dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil. Hal ini dapat dilakukan PT. Adira Finance melalui program pelatihan, sehingga tenaga kerja yang terlatih dan terampil dapat bekerja dengan cakap dengan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Simamora disiplin, (2006 : 610) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan

menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Dengan disiplin kerja berarti karyawan bekerja dengan teratur dan terarah sehingga prestasi kerja akan dapat dicapai. Dengan demikian disiplin kerja adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan PT. Adira Finance karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, sehingga kinerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya apabila pelayanan karyawan yang diberikan oleh perusahaan memuaskan, kondisi kerja yang ada di perusahaan mendukung dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hubungan antar karyawan baik

Jadi dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja perusahaan PT. Adira Finance di Jember terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance di Jember karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan potensi kerja bagi karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Finance di Jember dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Moekijat (2003:126) mengatakan bahwa dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan sikap-sikap yang positif kegembiraan, kesetiaan, kerjasama, dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan.

Maka dari itu PT. Adira Finance di Jember meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara peningkatan kualitas lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan PT. Adira Finance menjadi meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan, yaitu : (1) Variabel efektifitas pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja; (2) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja; (3) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja; (4) Variabel efektifitas pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja; (5) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja; (6) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja; (7) Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan adalah : (1) hendaknya pihak Manajemen PT. Adira Finance Jember tetap memperhatikan aspek efektifitas pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja; (2) PT. Adira Finance di Jember harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan, karena kedisiplinan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan; (3) PT. Adira Finance Jember dapat mengevaluasi prinsip pembelajaran dalam pelatihan dan pengembangan sehingga memberi dampak pada karyawan; (4) Diharapkan PT. Adira Finance di Jember dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan pada karyawan bahwa hasil dari pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap semangat dan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan. Drs. H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kuncoro, Achmad Engkos & Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi dan Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Pratista, Arif. 2003. *Aplikasi SPSS 10.05 dalam Statistik dan Rancangan Percobaan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.