

# PENGARUH PELATIHAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA ANGKASA SEMESTA SURABAYA

**Sulistiyono**

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email : [sulistiyono.sub@gmail.com](mailto:sulistiyono.sub@gmail.com)

---

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang berjumlah 243 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.746 X_2 + 0.435 X_3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa pelatihan ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa pelatihan ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

**Kata Kunci:** Pelatihan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja

*Abstract. This study was intended to determine the effect of training, individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Surabaya Space Services Surabaya. The population used in this study were all employees at PT. Surabaya Space Services Surabaya, amounting to 243 people. The sampling technique used in this study is simple random sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as sample members. The sample used in this study was 75 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling that is  $Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.746 X_2 + 0.435 X_3$ . From the F Test results obtained that the training ( $X_1$ ), individual characteristics ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) simultaneously influence the performance of employees ( $Y$ ) at PT. Surabaya Space Services Surabaya. From the results of the t test it can be seen that training ( $X_1$ ), individual characteristics ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) significantly and positively influence the performance of employees ( $Y$ ) at PT. Surabaya Space Services Surabaya*

**Keywords:** Training, Individual Characteristics, Work Environment, Performance

## **PENDAHULUAN**

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor - faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan. Pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan kinerjanya, beliau juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pelatihan (Irianto, 2015:104).

Manusia sebagai tenaga kerja di dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai semangat dan motivasi yang berbeda-beda. Semangat dan motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri.

Oleh karena itu selalu terdapat perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi, maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu mengetahui dan menjelaskan adanya perbedaan kinerja karyawan yang satu dengan kinerja karyawan yang lain.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kusani (2013:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) kini menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan *ground handling* tepercaya di Tanah Air. PT. JAS telah melayani

35 maskapai penerbangan internasional dan domestik. Pada saat ini PT. JAS Surabaya sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani dengan serius oleh perusahaan, sehingga tidak mengganggu pertumbuhan produktifitas perusahaan. Selama 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2016-2018 telah terjadi kecenderungan penurunan pencapaian target karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya.

Beberapa fenomena yang terjadi di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, seperti: dalam pekerjaan sehari-hari karyawan dihadapkan pada permasalahan yang sama dan monoton sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja, karyawan juga merasakan kurang mendapatkan perhatian atas keinginannya serta pendapat dari karyawan juga diabaikan begitu saja, tanpa adanya pertimbangan tertentu. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang bagus yang mana hubungan antar karyawan dengan atasan kurang terjalin dengan baik, serta kurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan akan memberikan dampak pada semakin menurunnya kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya".

#### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
5. Variabel bebas (pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?

#### **Tujuan Penelitian :**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel bebas (pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

#### **LANDASAN TEORI**

##### **Pelatihan**

Pelatihan menurut Yamin (2015:233) adalah program-program memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok, dan

berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hamalik (2014:100), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan dalam segala bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mutiara (2014:41), pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang di gunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan meliputi pengertian *physical skill*, *inteletrual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain (Rivai, 2015:226)

Flippo (2014:32) menjelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bukan hanya meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), tetapi termasuk sikap kerja (*attitude*).

1. Peningkatan pengetahuan (*knowledge improvement*) yakni segenap pemahaman pegawai akan fakta-fakta, peraturan-peraturan, berbagai macam prosedur, proses-proses dan sejenisnya.
2. Peningkatan ketrampilan (*skill improvement*) yaitu segenap penguasaan teknis pegawai secara manual, mesin dan peralatan, hubungan interpersonal, perencanaan, pengambilan keputusan.
3. Perubahan sikap kerja (*changing attitude*) yakni segenap kualitas pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain dan atau taraf kesediaan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja tertentu, dan keterampilan.

Moekijat (2014:78) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat dirasakan adalah.

1. Kepuasan pegawai bertambah.
2. Pemborosan dan kerusakan menjadi berkurang.
3. Ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja menjadi berkurang.
4. Metode-metode dan sistem-sistem diperbaiki.
5. Tingkat produktivitas yang bertambah.
6. Beban pengawasan yang berkurang.
7. Biaya uang lembur yang berkurang.
8. Biaya pemeliharaan mesin yang berkurang.
9. Keluhan-keluhan yang berkurang.
10. Tingkat luka seseorang yang berkurang.
11. Komunikasi yang lebih baik.
12. Kecakapan (dalam berbagai pekerjaan) pegawai yang lebih besar,.
13. Moral pegawai.
14. Kerja sama yang lebih.

Menurut Simamora (2014:278), pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

1. Memperbaiki kinerja  
Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.  
Melalui pelatihan. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan  
Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job complement" yaitu mampu mencapai *output* dan standart mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah oprasional  
Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, baik sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia dan pelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi  
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas dan mempermudah mentransisi pekerjaan karyawan saat ini (posisi pekerjaan) yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi  
Selama beberapa hari bekerja karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan dengan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi  
Pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meninggalkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan

#### **Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Elizar & Tanjung (2018:50) bahwa Pelatihan ( $X_2$ ) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Kemampuan instruktur pelatihan
2. Materi yang dibutuhkan
3. Metode yang digunakan,
4. Peserta pelatihan

#### **Karakteristik Individu**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu menurut Stoner (2014:422) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja.

Robbins (2013:78) mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedang karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri. Dari uraian diatas, terlihat bahwa setiap karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

#### **Indikator Karakteristik Individu**

Indikator karakteristik individu menurut Sabarofek & Sawaki (2017:100) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan, dan sebagainya.
2. Sikap  
Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.
3. Kepribadian  
Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi & temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu

### **Lingkungan kerja**

Robbins (2013:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Robbins juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk itu dari unsur-unsur manajemen yang ada maka manusialah yang harus dimanajemen (dikelola) terlebih dahulu, jika organisasi atau perusahaan itu menginginkan tingkat produktivitas tinggi.

Oleh karena itulah diperlukan mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional.

Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka sebagai seorang manajer mestinya harus mampu mengelola tempat kerja sedemikian rupa, sehingga karyawan tetap dapat tersenyum dari awal kerja bahwa mereka bergairah dan bersemangat dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Tohardi (2014:130) menyatakan bahwa tujuan utama dari lingkungan kerja tersebut yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja. Dalam mendesain fisik ruang kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia. Manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial dan lingkungan psikografis. Ketiga hal tersebut baik lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan psikografis di tempat kerja sama-sama memberikan pengaruh kenyamanan dalam bekerja.

Lingkungan fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas, untuk itulah dalam upaya memaksimalkan

kemampuan manajemen SDM, maka baik faktor yang besar pengaruhnya sampai faktor yang kecil pengaruhnya harus dihimpun dalam satu kesatuan manajemen yang sinergis.

Merancang lingkungan sosial sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesain lingkungan sosial ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan fisik. Tidak dapatf dihitung secara sempurna tetapi setelah diimplementasi menghasilkan lingkungan yang jauh dari harapan.

Tindakan pendisiplinan dapat dilakukan oleh manajemen melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang tidak hanya mencakup fisik namun juga mencakup lingkungan sosial yang harmonis antara karyawan didalamnya seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan hubungan bawahan serta lingkungan psikologik yaitu lingkungan kejiwaan yang dihadapi karyawan

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Ubaidillah & Prayitno (2015:568) bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Lingkungan bersih
2. Ruang kerja teratur
3. Hubungan karyawan dengan atasan
4. Hubungan sesama rekan kerja

### **Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja dalam model harapan adalah persepsi individu bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu evaluasi yang mendukung dan evaluasi yang mendukung itu akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai.

Mengikuti model harapan dari motivasi, jika harapan yang diharapkan karyawan untuk dicapai tidak jelas, jika kriteria untuk pengukuran sasaran tersebut samar-samar, dan jika karyawan itu kekurangan keyakinan diri bahwa upaya mereka akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja mereka atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja mereka tercapai, kita dapat mengharapakan bahwa individu-individu akan bekerja cukup jauh dibawah potensial mereka.

Menurut Suprihanto (2013:7) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai".

Menurut Bernardin dan Russel (2013:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat

dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Menurut Bernardin dan Russel (2013:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Penilaian kinerja menurut Davis (2013:341) penilaian kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga penilaian kinerja merupakan mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada setiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian sistem penilaian dapat digunakan oleh badan usaha terutama Supervisor dan Manajer untuk mengevaluasi kinerja, sehingga apabila ada hasil kerja menurun dapat diambil suatu tindakan.

Cascio (2013:302) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai dua tujuan yaitu meningkatkan *job performance* masing-masing karyawan dan memberikan informasi untuk karyawan dan manajer dalam pengambilan keputusan. Sesuai dengan tujuan dari penilaian kinerja maka sebaiknya penilaian kinerja dilakukan secara terbuka dan rahasia, maksud dari sifat terbuka yaitu: bahwa karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan oleh atasannya, selain itu apabila menurut karyawan penilaian yang dilakukan tidak sesuai atau tidak adil, maka karyawan dapat mengajukan keberatan atas penilaian yang diberikan. Dalam mengajukan keberatan karyawan harus dapat memberikan fakta maupun alasan yang logis. Yang dimaksud dengan rahasia adalah bahwa penilaian yang dilakukan hanya diketahui oleh penilai, karyawan yang dinilai dan pejabat badan usaha. Badan usaha yang membutuhkan data tiap karyawan yang akan digunakan dalam berbagai keputusan kepegawaian.

Notoadmojo (2013:47) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur. Artinya penilaiannya tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai yang dinilai. Agar penilaian dapat mencapai tujuan ini, maka ada 3 hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan pekerjaan. Artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
3. Praktis, sistem penilaian yang praktis akan mudah dipahami dan dimengerti serta dipergunakan dengan baik oleh penilai dan pegawai.

Dessler (2013:26) yaitu pihak-pihak yang sebaiknya melakukan terhadap kinerja karyawan ada beberapa pilihan yaitu:

1. Penilaian dilakukan oleh Penyelia Terdapat  
Penilaian penyelia masih tetap merupakan inti dan sistem penilaian. Mendapatkan penilaian seorang penyelia itu relatif mudah dan juga sangat



masuk akal. Para penyelia hendaknya dan biasanya dalam posisi terbaik untuk mengobservasi dan mengevaluasi kinerja bawahannya dan tanggung jawab untuk kinerja orang tersebut.

2. Dengan menggunakan penilaian Rekan Kerja  
Penilaian atas seorang karyawan oleh rekan pegawai dapat menjadi efektif dalam meramalkan keberhasilan manajemen masa depan.
3. Komite Penilai  
Banyaknya majikan menggunakan konsep penilaian untuk mengevaluasi pegawai. Komite-komite ini biasanya terkomposisi dari penyelia terdekat pegawai dan tiga atau empat penyelia lainnya.
4. Penilaian dilakukan oleh bawahan  
Lebih banyak perusahaan dewasa ini membiarkan bawahannya secara anonim menilai kinerja penyelia mereka, satu proses yang banyak disebut sebagai umpan balik dari bawah.
5. Penilaian Diri  
Penilaian diri pegawai atas kinerja juga kadang-kadang digunakan (biasanya dalam hubungan dengan penilaian para penyelia).

### **Indikator Kinerja**

Menurut Elizar & Tanjung (2018:50) bahwa Kinerja Karyawan (Y) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas biaya
5. Profesional

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Gomes (2013:198), mengemukakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Elizar & Tanjung (2018:55) menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang bahwa pada dasarnya telah tertanam nilai-nilai dan hasil dari pelatihan tersebut dengan baik dalam instansi. Selain itu kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan ternyata mampu untuk mencapai keinginan tergantung dari besarnya keinginan tersebut yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan. pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat instansi. Dengan pemberian pelatihan produktivitas instansi untuk individu dapat ditingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Yuwono, dkk (2015:187), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, sehingga para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga kinerja yang diperoleh maksimal.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Sabarofek & Sawaki (2017:103) yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Papua Independent Television

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

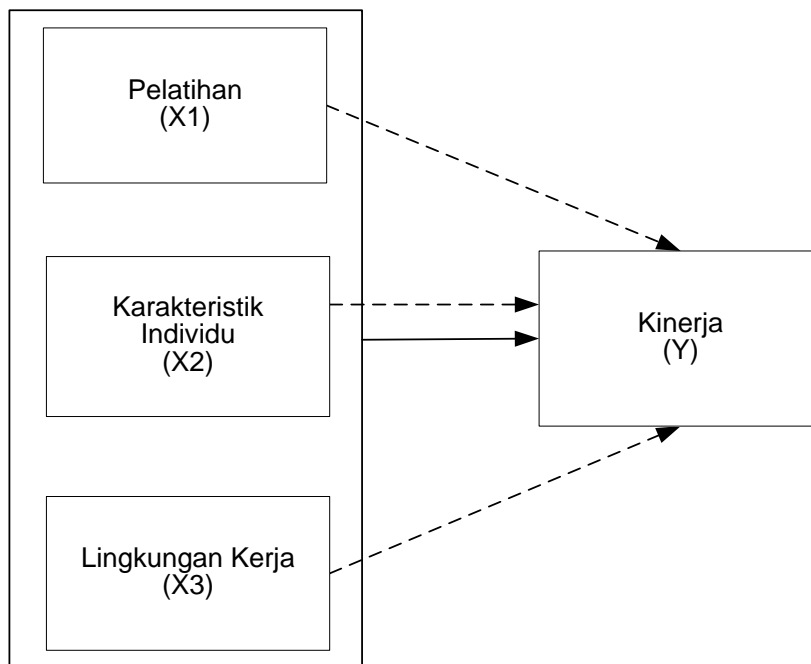
Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil. (Kusani, 2013:231)

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik. (Tohardi, 2014:185)

Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan. (Robbins, 2013:167)

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (2015:45): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang berjumlah 243 orang.

Sampel (bahasa inggris: *sample*) merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti; dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. [1] Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. [2] Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak (*random*)/probabilita dan tidak acak (*non-random*)/non-probabilita. (www.Wikipedia.com : 2015),

Menurut Ferdinand (2015:225), dalam penelitian multivariatif (termasuk yang menggunakan multivariatif) besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas, maka jumlah responden yang digunakan peneliti sejumlah 75 responden. (Keterangan : 25 x 3 variabel = 75 responden)

Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dan tepatnya *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2016: 85).

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) adalah setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Elizar & Tandjung (2018:50) bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain:
  - a. Kemampuan instruktur pelatihan
  - b. Materi yang dibutuhkan
  - c. Metode yang digunakan,
  - d. Peserta pelatihan.
2. Karakteristik Individu ( $X_2$ ) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Menurut Sabarofek & Sawaki (2017:100) bahwa Karakteristik Individu ( $X_2$ ) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :
  - a. Kemampuan
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah faktor - faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar kantor namun mempengaruhi kinerja. Menurut Ubaidillah & Prayitno (2015:9) bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :
  - a. Lingkungan bersih
  - b. Ruang kerja teratur

- c. Hubungan karyawan dengan atasan
  - d. Hubungan sesama rekan kerja
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.
- Menurut Elizar & Tandjung (2018:50) bahwa Kinerja Karyawan (Y) diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :
- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektifitas biaya
  - e. Profesional

### Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey atau penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

- 1. STS = Sangat Tidak Setuju
- 2. TS = Tidak Setuju
- 3. CS = Cukup Setuju
- 4. S = Setuju
- 5. SS = Sangat Setuju

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Arikunto (2016:168) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah

Ghozali (2016:131) mendefinisikan uji validitas adalah salah uji statistik yang digunakan untuk menguji kelayakan dan keakuratan indikator – indikator dalam mengukur variabel pada kuesioner. Azwar (2016:157) memberikan batasan bahwa suatu indikator dalam variabel dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan 0,30, dan suatu indikator dalam variabel dikatakan tidak valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dengan 0,30

Menurut Sugiyono (2016:121) bahwa reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Arikunto (2016:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumentersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuat

Ghozali (2016:132) mendefinisikan Uji reliabilitas adalah salah uji statistik yang digunakan untuk mengukur kelayakan dan keakuratan variabel – variabel

dalam kuesioner pada suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Ghozali (2016:132) juga memberikan batasan bahwa suatu variabel dalam kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* ( $r_{\alpha}$ ) lebih besar atau sama dengan 0,60, dan suatu variabel dalam kuesioner dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha* ( $r_{\alpha}$ ) lebih kecil 0,60.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier. Menurut Sugiyono (2016:117) bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (terikat), bila dua atau lebih variabel *independen* (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal 2 variabel

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Pelatihan
- $X_2$  = Karakteristik Individu
- $X_3$  = Lingkungan Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$
- ei = Faktor pengganggu atau standar error

### **Pengujian Hipotesis**

**Uji F** adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (*independent*) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*)

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
  - $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
  - $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
2. Menggunakan *level of signifikan* ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

$k$  = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Kriteria Pengujian

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

**Uji t** (Uji Parsial) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel variabel bebas (*independent*) terhadap variabel variabel terikat (*dependent*) dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas (*independent*) lain dianggap konstan.

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

2. Menggunakan Level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan ( $df$ ) = ( $\alpha/2, n-k-1$ )

Keterangan :

$n$  = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

$k$  = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Kriteria Pengujian

- a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

**Uji Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). (Sudrajat, 2015:110)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas pada Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  (0,30), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pada variabel- variabel penelitian tersebut adalah valid

Teknik pengujian yang dipakai dalam pengujian reliabilitas variabel- variabel penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas pada variabel- variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha*  $\geq$  0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X$ ) yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.205	.526
	Pelatihan ( $X_1$ )	.220	.100
	Karakteristik Individu ( $X_2$ )	.746	.095
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	.435	.100

a. Dependent Variable: Kinerja ( $Y$ )

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.205 + 0.220 X_1 + 0.746 X_2 + 0.435 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai  $\beta_0$  sebesar = 1.205  
Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 1.205 menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 1.205 satuan.
- Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0.220  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0.220, berarti jika Pelatihan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.220 satuan. Dengan anggapan Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) konstan
- Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0.746  
Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) sebesar 0.746, berarti jika Karakteristik Individu ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.746 satuan. Dengan anggapan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) konstan
- Nilai  $\beta_3$  sebesar = 0.435  
Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.435, berarti jika Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja

karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.435 satuan. Dengan anggapan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_2$ ) konstan

### Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ )) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.715	3	8.905	37.182	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.005	71	.240		
	Total	43.719	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 37.182
- Menghitung level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 71) sehingga diketahui  $F_{tabel}$  (2.73)
- $F_{hitung}$  (37.182) >  $F_{tabel}$  (2.73), dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya.

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	2.292	.025	
	Pelatihan ( $X_1$ )	2.209	.030	.254
	Karakteristik Individu ( $X_2$ )	7.823	.000	.680
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	4.331	.000	.457

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Berikut ini akan dibahas satu persatu dari pengujian dengan menggunakan uji t :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  (2.209) >  $t_{tabel}$  (1,9939)
2. Karakteristik individu ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  (7.823) >  $t_{tabel}$  (1,9939)
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  (4.331) >  $t_{tabel}$  (1,9939)

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, terbukti dengan nilai  $F_{hitung}$  (37.182) >  $F_{tabel}$  (2.73). Hal ini dapat diartikan bahwa jika pelatihan bagi karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya semakin sering dilaksanakan, karakteristik individu tiap karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya semakin baik dan lingkungan kerja PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang semakin tenang maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin tinggi, sebaliknya jika pelatihan bagi karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya semakin jarang dilaksanakan, karakteristik individu tiap karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya semakin kurang baik dan lingkungan kerja PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang semakin tidak tenang maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin rendah.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda sebesar 0.611 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika pelatihan ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya sebesar 61.1 %, sedangkan sisanya sebesar 38.9 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.209) >  $t_{tabel}$  (1,9939). Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Jika Pelatihan karyawan (yang meliputi: Instruktur yang membimbing dalam pelatihan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya memiliki kemampuan yang baik, Materi yang diberikan dalam pelatihan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan, Metode yang digunakan dalam pelatihan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya mudah dipahami peserta, dan Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya sebagai peserta pelatihan aktif mengikuti program pelatihan) semakin sering dilaksanakan maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Pelatihan karyawan semakin jarang dilaksanakan maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Karakteristik Individu ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  (7.823) >  $t_{tabel}$  (1,9939). Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT.

Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Jika karakteristik Individu karyawan (yang meliputi: Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya memiliki kemampuan yang baik terhadap pekerjaannya, Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya memiliki sikap yang terbuka dan bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya memiliki keahlian masing-masing sesuai dengan pekerjaannya) semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin kurang baik maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  (4.331) >  $t_{tabel}$  (1,9939). Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Jika lingkungan kerja karyawan (yang meliputi: Lingkungan kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya bersih, Penataan ruang kerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya teratur dan rapi, Hubungan karyawan dengan atasan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya harmonis, dan Hubungan sesama rekan kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya terjalin baik) semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan semakin kurang baik maka kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya akan semakin rendah.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, seperti: lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, enak, dan menggairahkan, ruangan kerja yang bersih, teratur dan rapi, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan serta hubungan sesama karyawan, mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

Variabel bebas ( $X$ ) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya adalah Karakteristik Individu ( $X_2$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* ( $r$ ) untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) sebesar 0.680 yang memiliki nilai paling besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* ( $r$ ) untuk variabel bebas lainnya yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa karakteristik individu, seperti: kemampuan dan keahlian karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya, kecenderungan perilaku karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya dalam menghadapi orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan yang berbeda-beda, Sikap, perasaan, ekspresi, tempramen dan tindakan karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya yang berbeda-beda jika di hadapkan kepada situasi tertentu, serta sikap karyawan yang terbuka dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya.

## **KESIMPULAN**

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (Pelatihan ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan ( $Y$ )) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya.
2. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ), menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

3. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ), menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
4. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya adalah Karakteristik Individu ( $X_2$ ).

### Saran

1. Diharapkan kepada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya untuk mengadakan pelatihan dengan materi sesuai dan dibutuhkan karyawan
2. Diharapkan kepada karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya untuk meningkatkan keahliannya masing-masing sesuai dengan pekerjaannya
3. Diharapkan kepada karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya untuk menjaga hubungan sesama rekan kerja
4. Diharapkan kepada karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel, 2013, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,
- Cascio, Wayne F, 2013, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2013, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior, Ninth Edition*, Singapore. Mc. Graw-Hill International Edition.
- Dessler, Gary, 2013, *Managemen Personalia (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung, 2018, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, Hal: 46-58*
- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Flippo, Edwin P, 2014, *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Hamalik, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan*. Cetakan ke 6. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.

- Hidayat Rahmat dan Anna Cavorina, 2017, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing, *Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, Hal: 337-347*
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Irianto, Jusuf, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya. Insan Cendikia.
- Kusani, Ai, 2013, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, *Jurnal Beta, Maret*
- Moekijat, 2014, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 6. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mutiara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoadmojo, Soejidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Sabarofek, Margareth Sylvia, dan Sawaki, Magriet Ester, 2017, Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua, *JRMB, Volume 12, No. 2, Desember 2017, Hal: 93-106*
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James, 2014, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*, Prenhalindo, Jakarta
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suhartono, 2017, dPengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), Volume II, Nomor 2, Agustus 2017, Hal: 31- 43*
- Suhepi Achmad and Tantri Yanuar Ramhat Syah, 2018, The Influence Of Training Design, Individual Characteristics, And Work Environment On Training Transfer And Its Impact On Employee's Performance, *International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. VI, Issue 3, March 2018, Page 103 - 123*
- Suprihanto, John, 2014, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2014, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Ubaidillah, Noor dan Prayitno, Agus, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang), *Jurnal Ekonomi, Vol. 3, No. 7, Hal 1- 16*
- Yamin, 2015, *Teknologi dan Manajemen Informatika*, Volume 6, edisi khusus, September 2013.
- Yuwono, 2015, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi kasara Jakarta