

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember

(The Influence Of Training Development And Workplace Environment On Performance Of Employees Throught Motivation Work On PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember)

Lanang Kanagad, Sudarsih, Mohammad Syaharudin
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: lanangkanagad@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan pengembangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember sebanyak 58 karyawan, yang terdiri dari 50 karyawan tetap dan 8 karyawan tidak tetap untuk penggunaan sampelnya yaitu dengan metode sensus dan semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Metode analisis menggunakan analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel terikat dan variabel bebas. Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Dan pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Kata Kunci: Kinerja, Pelatihan Pengembangan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Abstract

The study aims to know the influence of training development, and the work environment on performance of employees through the motivation of working in PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember. The research approach used in this research is quantitative. The population in this study are all employees of PT. Perkebunan Nusantara XII Jember as much as 58 employees, consisting of 50 permanent employees and 8 employees did not remain for the use of his sample by the method and all members of a population census be made the subject of research. Methods of analysis using path analysis (path analysis) that is used to find out the influence of direct and indirect variables bound and free variables. Test results and analysis conducted States that the variable training employee development and a work environment positive and significant effect on performance of employees at PT. Perkebunan NUSantara XII Jember. Training for employee development and a work environment positive and significant effect against the working motivation at PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Training and employee development and a work environment positive and significant influential through work motivation on performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Keywords: Performance, Training Development, Work Environment, and Work Motivation

Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi didirikan karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai. Untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Dalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia adalah aset yang dianggap sangat potensial dan penting karena perannya sebagai roda penggerak segala aktivitas perusahaan. Kelangsungan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor

sumber daya manusia yang dimiliki. Agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia secara baik. Sumber daya manusia berperan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja SDM perlu diperhatikan agar SDM tersebut dapat bekerja secara efisien

dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Persaingan yang ketat di dalam dunia bisnis menuntut perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara memberikan pelatihan pengembangan. Menurut Hani Handoko (1987:104), pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Pengembangan merupakan pelatihan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mampu mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan pengembangan karyawan dilakukan dengan tujuan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

Upaya pelatihan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar. Melalui pelatihan, karyawan terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karir karyawan dan membantu karyawan agar mampu mengatasi tanggung jawabnya kedepannya. Pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada perspektif masa depan. Akan tetapi, jika sebuah perusahaan ingin memiliki daya saing tinggi di masa depan, maka salah satu upaya strategis yang perlu dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan di seluruh lapisan karyawan melalui pelatihan pengembangan. Terpenuhinya pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik, karena lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan (Sedarmayanti, 2009:21). Karyawan menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan yang meliputi ruang kerja yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Wilson, 2012:312). Robbins dan Coulter (dalam Titisari, 2014:28) menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana disyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2002:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting adalah usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

PT. Perkebunan Nusantara XII Jember mengakui bahwa pelatihan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan. hal ini dikarenakan pihak PT. Perkebunan Nusantara XII Jember diberikan tanggung jawab untuk mencapai tingkat produksi yang ditetapkan. Oleh karena itu, agar target produksi tersebut dapat tercapai, maka pihak PT. Perkebunan Nusantara XII Jember harus lebih memperhatikan pelatihan pengembangan karyawannya. Maka dari itu, pelatihan pengembangan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember menjadi hal yang sangat penting guna mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

PT. Perkebunan Nusantara XII Jember merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pertanian yang menghasilkan produk-produk pertanian seperti kopi, kakao, karet, tanaman hortikultura, dan kayu. PT. Perkebunan Nusantara XII Jember juga perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan saat ini motivasi kerja menjadi hal yang sering diperhatikan oleh karyawan. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang lebih baik, akan mendorong karyawan untuk lebih bekerja secara optimal. Apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, maka tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII Jember dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :(a) Apakah pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (b) Apakah pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (c) Apakah pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam artikel ini adalah sebagai berikut: (a) mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (b) mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (c) mengetahui dan menganalisis pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel- variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ada dalam perusahaan sebesar 58 karyawan responden untuk penggunaan sampelnya dengan metode sensus dan semua anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama kerja.

- Mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden berjenis kelamin pria, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden berjenis kelamin wanita.
- Mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden yang berumur diantara 40 – 50 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden yang berumur diantara 30 – 40 tahun, dan diatas 50 tahun.
- Mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden telah berlama kerja 10 – 20 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember adalah responden telah berlama kerja selama kurang dari 10 tahun dan lebih dari 20 tahun.

Analisis Jalur

Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu pelatihan pengembangan dan lingkungan kerja dan variabel intervening yaitu motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model analisis jalur yang digunakan dalam persamaan struktural berikut ini:

Berdasarkan koefisien jalur, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah;

$$Z_{MOTIVASI} = -1,011 + 0,404PELATIHANPENGEMBANGAN + (0,000)* + 0,463LINGKUNGANKERJA + \epsilon_1 (0,000)*$$

$$Y_{KINERJA} = -2,431 + 0,546PELATIHANPENGEMBANGAN + (0,000)* + 0,384LINGKUNGANKERJA + 0,768MOTIVASIKERJA + \epsilon_2 (0,000)* (0,000)*$$

Keterangan: *=signifikan pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut ;

- Pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan;
- Pengaruh adalah lingkungan kerja terhadap kinerja positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan;
- Pengaruh pelatihan pengembangan terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh pelatihan pengembangan terhadap motivasi kerja;
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, karena p value lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja;
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan p lebih kecil dari α ($0,00 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja;
- Pengaruh ϵ_1 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z

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

$$= \sqrt{1 - 0,753}$$

$$= \sqrt{0,249}$$

$$= 0,496 \text{ atau } 49,6\%$$
- Pengaruh ϵ_2 variabel lain selain X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

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

$$= \sqrt{1 - 0,811}$$

$$= \sqrt{0,189}$$

$$= 0,434 \text{ atau } 43,4\%$$

Perhitungan koefisien jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui

“seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54,6%;
- 2) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,4%;
- 3) Pengaruh langsung variabel pelatihan pengembangan terhadap motivasi kerja adalah sebesar 40,4%;
- 4) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 46,3%;
- 5) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,8%.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel pelatihan pengembangan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $(0,404 \cdot 0,768) = 0,310$ atau 31%
- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $(0,463 \cdot 0,768) = 0,355$ atau 35%

c. *Total Effect*

- 1) *Total Effect* : $Y \text{ BX}_1 \rightarrow Z \rightarrow Y, 0,546 + 0,31 = 0,856$ atau 85,6%
- 2) *Total Effect* : $Y \text{ BX}_2 \rightarrow Z \rightarrow Y, 0,384 + 0,355 = 0,739$ atau 73,9%.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember dan menunjukkan juga bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh pelatihan pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember” adalah diterima.

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya (Handoko 2011:105). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan yang telah dilaksanakan oleh PTPN XII Jember kepada para karyawannya dengan mengikutsertakan dalam pelatihan kerja yang diselenggarakan, membuktikan bahwa pelatihan kerja yang ada telah memberikan kesesuaian kerja yang dibutuhkan dan diharapkan oleh PTPN XII Jember, karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja akan sangat

mendukung aktifitas kerja yang ada di PTPN XII Jember, seperti penganggaran biaya-biaya operasional dan tanam yang dilakukan oleh PTPN harus sesuai dengan prediksi keuntungan yang akan diperoleh, hal telah didapatkan didalam pelatihan dan pengembangan kerja yang ada harus dilakukan dan diterapkan agar hasil kerja atau keuntungan yang di diperoleh PTPN XII sesuai dengan besarnya anggaran, lahan, dan biaya-biaya lainnya yang dibutuhkan selama proses tanam dan produksi dari hasil perkebunan yang ada di PTPN XII Jember. Karyawan yang ada juga mendapatkan manfaat baik dari pelatihan kerja yang dilaksanakan, mereka lebih mampu dan ahli didalam melakukan rencana kerja secara teknis yang berhubungan dengan kendala yang ada di PTPN XII, mereka melakukan rencana kerja teknis yang sesuai dengan ketentuan dan pertimbangan yang direncanakan secara cermat guna mengurangi kesalahan didalam proses kerja dan memberikan peningkatan pada hasil dan produktivitas kerja yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dari PTPN XII Jember, lingkungan kerja yang ada telah dapat memberikan kesesuaian didalam berkerja, lingkungan kerja yang ada telah direncanakan secara baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja dari karyawan PTPN XII Jember, penerangan, pewarnaan, suhu ruangan yang sejuk dengan batuan adanya AC atau cendela ruangan yang dapat dibuka sewaktu-waktu apabila dibutuhkan dan serta frekuensi suara yang ada telah dirasa nyaman untuk aktivitas kerja yang dilaksanakan, karyawan yang ada dapat melakukan beragam aktivitasnya tanpa mengalami efek jenuh atau mengantuk selama proses kerja karena dukungan lingkungan yang sesuai untuk aktivitas kerjanya, mereka dapat berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik dengan hasil pemikiran yang fresh didalam lingkungan kerjanya, serta hasil pemikiran yang ada lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada didalam PTPN XII Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian Sukanto dan Indriyo (1999:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, kinerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Pelatihan Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh PT PTPN XII Jember kepada karyawannya, membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja yang diselenggarakan pada saat tertentu atau ada perubahan pola pada rencana dan program kerja yang ada di PTPN XII Jember. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program pelatihan pengembangan karyawan. Dalam hal ini karyawan yang ada diberikan pelatihan dan beragam keterampilan kerja yang harus disesuaikan dengan program rencana kerja yang baru.

Dengan ini karyawan yang berkerja dapat melaksanakan beragam macam pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh. Jenis pelatihan pengembangan yang disesuaikan dengan perusahaan bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan/pekerjaan serta berharap memperoleh jalan pemecahan masalah yang ada pada perusahaan. Hal ini merupakan hal yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja, kecepatan kerja yang lebih teratur, dan memberikan solusi dari beragam masalah kegiatan kerja yang ada di PTPN XII Jember. Hasil penelitian Septyaningsih (2010) pelaksanaan pelatihan pengembangan secara merata akan memberikan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Edy (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak nyaman akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian Handoyono (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Njoja Maneer Semarang. Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PTPN XII Jember, membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ada telah cukup sesuai dan dapat digunakan serta layak untuk berkerja, dalam hal ini ruangan kerja dan desain tata letak ruangan yang ada telah disesuaikan dengan manfaat dan fungsi dari beragam bidang kerja yang ada di PTPN XII. Lingkungan kerja yang ada juga relatif harmonis, meskipun terkadang dalam kondisi kerja yang rumit, karyawan yang ada berbeda pendapat, namun dalam hal ini karyawan yang ada telah mampu berkerja secara profesional dan tetap mengedepankan hubungan kekeluargaan diantara rekan kerja yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dari PTPN XII Jember, membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang ada telah mampu memberikan efek yang baik terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, karyawan yang berkerja cenderung tetap berusaha didalam menyelesaikan beragam pekerjaan yang ada dilingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2007:92), motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dan atusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemberian motivasi yang tepat pada karyawan akan memberikan dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh PT PTPN XII Jember kepada karyawannya, membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja yang diselenggarakan pada saat tertentu atau ada perubahan pola pada rencana dan program kerja yang ada di PTPN XII Jember, pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan umumnya karyawan yang ada diikuti sertakan dalam pelatihan dan pengembangan kerja yang terintruksi dari Pusat PTPN Region Jawa Timur, dalam hal ini karyawan yang ada diberikan pelatihan dan beragam keterampilan kerja yang harus disesuaikan dengan program rencana kerja yang baru, dengan ini karyawan yang berkerja dapat melaksanakan beragam macam pekerjaan dengan baik, dan bersungguh-sungguh karena pada saat karyawan yang ada dikembalikan ke daerah PTPN XII Jember karyawan yang diikuti sertakan wajib menstranformasikan hasil pelatihan dan pengembangan kerja yang ada, hal ini merupakan hal yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja, kecepatan kerja yang lebih teratur, dan memberikan solusi dari beragam masalah kegiatan kerja yang ada di PTPN XII Jember. Hasil penelitian Septyaningsih (2010) pelaksanaan pelatihan pengembangan secara merata akan memberikan motivasi kerja tersendiri bagi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PTPN XII Jember, membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ada telah cukup sesuai dan dapat digunakan serta layak untuk berkerja, dalam hal ini ruangan kerja dan desain tata letak ruangan yang ada telah disesuaikan dengan manfaat dan fungsi dari beragam bidang kerja yang ada di PTPN XII, desain dan tataletak ruangan yang ada memudahkan karyawan yang ada untuk berinteraksi seputar pekerjaan yang ada, seperti interaksi atau koordinasi bidang operasional untuk bagian tanaman dan bagian keuangan, tata letak yang ada memudahkan karyawan dalam berkoordinasi karena pekerjaan yang ada relatif berhubungan dengan beberapa tempat yang berbeda yaitu lingkungan kantor dan lingkungan kerja lapangan atau perkebunan. Lingkungan kerja yang ada juga relatif harmonis, meskipun terkadang dalam kondisi kerja yang rumit, karyawan yang ada berbeda pendapat, namun dalam hal ini karyawan yang ada telah mampu berkerja secara profesional dan tetap mengedepankan hubungan kekeluargaan diantara rekan kerja yang ada, karena sejatinya pekerjaan yang ada harus sesuai dengan target, tujuan dan harapan dari PTPN XII Jember.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (a) Pelatihan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (b) Lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (c) Pelatihan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (d) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (e) Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (f) Pelatihan pengembangan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember. (g) Lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Jember.

Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember wilayah 2 sedangkan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember terbagi menjadi wilayah 1 dan wilayah 2. Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember peneliti tidak bertemu secara langsung dengan semua responden karena kesibukan dan tugas yang dimiliki oleh karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada direktur PT. Perkebunan Nusantara XII Jember yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini dan pekerja PT. Perkebunan Nusantara XII Jember yang telah menyediakan waktu luangnya sebagai responden, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- As'ad. 2003. Psikologi Industri :Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Anoraga, Pandji. 1998. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta
- Aryo Teguh Pribadi, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya. Vol. 3, No. 1
- Gita Sugiarti. 2011. *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada fakultas ekonomi universitas 17 agustus 1945 semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.
- Handoko, T Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Jogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju

Pingka, Dian Wara. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Negeri Medan

Septyaningsih Ekayadi. 2010. *Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya*. Skripsi. Jakarta: Universitas Gunadarma.