

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ETIKA SUMBER ALAM PALEMBANG

Fira Nurislami¹, Ulil Amri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2}

Email: ¹⁾ nurislamifira@gmail.com , ²⁾ amri.utp2018@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 23-05-2024

Review : 04 - 06 - 2024

Revised : 13 - 06 - 2024

Accepted : 01 - 07 - 2024

Publish : 04 - 07 - 2024

Keywords :

Pelatihan Kerja,
Pemberdayaan Karyawan,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problem formulation is the Influence of Job Training, Employee Empowerment and Work Environment on PT Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics. The purpose of this research is to test whether the influence of employee empowerment work training and the work environment influences employee performance at PT. Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics Simultaneously and partially. Based on the research results obtained from the multiple linear regression equation $Y = 1,916 + 0,271 X_1 + 0,319 X_2 + 0,354 X_3 + e$ Therefore, the significance value is much smaller than constant (α) 0.05, it can be stated that the independent variable includes Job Training (X1). Employee Empowerment (X2) and Work Environment (X3) Simultaneously and together significantly influence Employee Performance (Y). The results of the T Test show that the calculated t for the Job Training Variable = 3.657 with a significance value of $0.11 < 0.05$, which means there is a significant influence of job training on the performance of PT employees. Palembang Natural Resources Ethics. The test results show that the t count on the employee empowerment variable is 3.965 with a significance value of $0.47 < 0.05$, which means there is a significant influence of employee empowerment on employee performance at PT. Palembang Natural Resources Ethics Calculation test results on the work environment variable = 4,165 with a significance value of $0.00 < 0.05$, which means there is a significant influence of the work environment on PT Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics The conclusion that can be drawn is that Job Training Empowers Employees and the Work Environment of PT. Etika Sumber Alam Palembang has a significant influence on PT Etika Sumber Alam Palembang.

ABSTRAK

Rumusan masalah adalah Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah Pengaruh pelatihan Kerja Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Etika Sumber Alam Palembang Secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1.916 + 0,271 X_1 + 0,319 X_2 + 0,354 X_3 + e$ Dengan menggunakan SPSS 21. Hasil Uji F hitung sebesar 7.543 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi jauh lebih kecil

daripada konstan (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Pelatihan Kerja (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan dan bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Hasil Uji T menunjukkan t hitung pada Variabel Pelatihan kerja = 3,657 dengan nilai signifikansi $0,11 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel Pemberdayaan karyawan = 3,965 dengan nilai signifikansi $0,47 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Etika Sumber Alam Palembang. Hasil Uji t hitung pada variabel Lingkungan kerja = 4,165 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber Alam Palembang. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja PT. Etika Sumber Alam Palembang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yaitu membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dalam kehidupan organisasi, dengan menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan sistematis PT. Etika Sumber alam Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara yang berdirinya pada tahun 2018. Perusahaan menanamkan landasan manajemen yang kuat dengan menganut sistem manajemen terbuka agar seluruh manajemen eksekutif memiliki komitmen dan kepercayaan bersama untuk pengembangan bisnis dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Kinerja menjadi salah satu cara dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut suatu pedoman dalam manajemen personalia untuk menilai hasil kerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu. pelatihan menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan agar lebih bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas dip perusahaan.

Kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan keterampilan atau talenta yang ada, sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian setiap karyawan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019:22), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Dalam suatu perusahaan. Selain pelatihan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan karyawan adalah strategi yang digunakan perusahaan untuk membuka ruang bagi karyawannya membuat keputusan dan berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Strategi ini membuat karyawan lebih punya rasa bangga dan ownership terhadap pekerjaan mereka. Adanya ruang untuk mengambil keputusan sendiri juga mendorong mereka berpikir kreatif serta berinovasi. Menurut Saleem *et al.* (2019:32), pemberdayaan karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi,

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diladakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan sebagainya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya, Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan

pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2016:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah proses untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan adalah upaya pemberian kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Putu saroyini piartini (2012:350), Pemberdayaan karyawan adalah sebagai bentuk pengalihan unsure kekuasaan (power) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak ditingkat yang paling tepat untuk setiap tugas. Berdasarkan Pengertian yang disampaikan menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Tujuan dari pemberdayaan karyawan adalah untuk mengembangkan kinerja individu dan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan otorisasi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Kasmir (2019:192) "lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja". Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burnannudin (2019:194) "lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana

didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.”

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan mampu membuat para karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Masram (2017:139) menyebutkan “ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Dari uraian kerangka berfikir maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Etika sumber alam Palembang
2. Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang
3. Diduga Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang
4. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Etika sumber alam Palembang

METODE PENELITIAN

Sumber dan teknik Pengumpulan Data Sumber data

Menurut Sugiono (2019: 137) Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yaitu data yang diberikan langsung dari pihak perusahaan PT. Etika sumber alam sesuai dengan permasalahan yang ada yaitu Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja sejarah berdirinya perusahaan, dan struktur organisasinya. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan lewat literatur dari perpustakaan atau lewat dokumen.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2019:80), keseluruhan karyawan di PT. Etika Sumber alam Berjumlah 43 karyawan

Tabel 1 Jumlah Karyawan

Jabatan	Jumlah karyawan
Operasional Trading	1
Trading & Quality	4
Operasional Lahat	3
Operasional Fortune	4
HRGA & Legal	1
Staff HTGA & Legal	5
Manager admin , purchasing & marketing	5
Manager Finance /Accounting	1
Spv finance/ accounting	8
Staff finance/ accounting	11
Jumlah	43

Sampel

Adapun sampel penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Etika Sumber alam Palembang yaitu sebanyak 43 orang responden yang disebut sebagai teknik sampel jenuh.

Sampling

Teknik sampling menurut Juliansyah Noor (2015: 148) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya pada elemen populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item pertanyaan untuk mengukur masing- masing variabel penelitian dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing masing data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

a.) Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja X1

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

No	Corrected Item-Total correlation	Sig (2 tailed)	R Tabel	Keterangan
1	0,439*	0,003	0,3008	Valid
2	0,528*	0,000	0,3008	Valid
3	0,323*	0,035	0,3008	Valid
4	0,572*	0,000	0,3008	Valid
5	0,399*	0,008	0,3008	Valid
6	0,580*	0,580	0,3008	Valid
7	0,587*	0,000	0,3008	Valid
8	0,492*	0,001	0,3008	Valid
9	0,408*	0,007	0,3008	Valid
10	0,526*	0,000	0,3008	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 21 2024

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel pelatihan kerja valid. setiap item pernyataan signifikan pada level 0,05.

b) Uji Validitas Variabel Pemberdayaan karyawan X2

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan(X2)

No	Corrected Item-Total correlation	Sig (2 tailed)	R Tabel	Keterangan
1	0,553**	0,000	0,3008	Valid
2	0,419**	0,005	0,3008	Valid
3	0,445**	0,003	0,3008	Valid
4	0,455**	0,002	0,3008	Valid
5	0,491**	0,001	0,3008	Valid
6	0,497**	0,001	0,3008	Valid
7	0,550**	0,000	0,3008	Valid
8	0,547**	0,000	0,3008	Valid
9	0,545**	0,000	0,3008	Valid
10	0,359**	0,093	0,3008	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 21 2024

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel pemberdayaan karyawan valid. selitap item pernyataan dengan tingkat signifikan 0,05.

C) Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja X3

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X3)

No	Corrected Item-Total correlation	Sig (2 tailed)	R Tabel	Keterangan
1	0,605*	0,000	0,3008	Valid
2	0,620*	0,000	0,3008	Valid
3	0,628*	0,000	0,3008	Valid
4	0,561*	0,000	0,3008	Valid
5	0,553*	0,000	0,3008	Valid
6	0,717*	0,000	0,3008	Valid
7	0,710*	0,000	0,3008	Valid
8	0,459*	0,002	0,3008	Valid
9	0,603*	0,000	0,3008	Valid
10	0,449*	0,003	0,3008	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 21 2024

Berdasarkan pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel lingkungan kerja valid. selitap item pernyataan dengan tingkat signifikan 0,05.

d) Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan Y

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Corrected Item-Total correlation	Sig (2 tailed)	R Tabel	Keterangan
1	0,552**	0,000	0,3008	Valid
2	0,596**	0,000	0,3008	Valid
3	0,511**	0,000	0,3008	Valid
4	0,572**	0,000	0,3008	Valid
5	0,594**	0,000	0,3008	Valid
6	0,430**	0,004	0,3008	Valid
7	0,365**	0,016	0,3008	Valid
8	0,468**	0,002	0,3008	Valid
9	0,343**	0,024	0,3008	Valid
10	0,403**	0,007	0,3008	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 21 2024

Berdasarkan pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid. selitap item pernyataan dengan tingkat signifikan 0,05.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 6 Hasil uji reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja	,625	0,600	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	,695	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	,790	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	,613	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel Pelatihan kerja (X1) sebesar 0,625 ($>0,60$) Variabel pemberdayaan karyawan (X2) sebesar 0,695 ($>0,60$) Variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,790 ($>0,60$) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,613 ($>0,60$) . Karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian telah reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	43
Normal Mean	.0000000
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2.41292029
Most Absolute	.076
Extreme Positive	.059
Differences Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z	.496
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,005$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	141.887	3	47.296	7.543	.000 ^a
Residual	244.532	39	6.270		
Total	386.419	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari data 8 pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil sig F adalah 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 9. Hasil Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.916	10.674		.180	.858
X1	.275	.103	.347	3.657	.011
X2	.319	.162	.253	3.965	.047
X3	.354	.085	.543	4.165	.000

Dari tabel di atas maka dapat dilihat nilai t-hitung dan derajat signifikansi tiap variabel independen (X1,X2,X3) yang merupakan indikator penerimaan dan penolakan hipotesis. Hasil pengujian hipotesis melalui uji parsial (Uji t) secara terperinci dijelaskan sebagai berikut

a. Pengujian pertama

Variabel pelatihan kerja (X1) nilai t- hitung sebesar 3,657 Dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,011 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara parsial (H_a) diterima.

b. Pengujian Kedua

Variabel pemberdayaan karyawan (X2) nilai t-hitung sebesar 3,965 Dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,047 < 0,05$ maka dapat

dinyatakan bahwa pemberdayaan karyawan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara parsial (Ha2) diterima

c. Pengujian ketiga

Variabel lingkungan kerja (X3) nilai t- hitung sebesar 4.165 dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap lingkungan kerja secara parsial (Ha3) diterima.

KESIMPULAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Etika Sumber Alam Palembang, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang, dengan nilai sig $0,011 < 0,005$
3. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang, dengan nilai sig $0,047 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Etika Sumber Alam Palembang, dengan nilai sig $0,000 > 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis ingin menyarankan kepada peneliti selanjutnya dan instansi (PT. Etika Sumber Alam Palembang) untuk mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Kepada kepala PT. Etika sumber alam Palembang diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui komponen apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Serta dapat mengetahui masalah apa

saja yang sedang terjadi di perusahaan dan bagaimana cara perusahaan mengatasi masalah-masalah yang sedang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Il. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE- Yogyakarta.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183
- Rilvail, Veithzal Dan Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teori ke praktis*. Jakarta: Rajawali Press. Edition
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabelta
- Supriyanto, Achmad Sanil dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIIN Malikil Press
- Widodo, Suparno Elko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar: Yogyakarta