

LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWasRAYA MANADO

ENVIRONMENTAL WORK, TRAINING AND DEVELOPMENT EFFECT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. ASURANSI JIWasRAYA MANADO

Oleh:

Aditya P. Ishak¹
Agus S. Soegoto²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : ¹Adityapratamaishak@yahoo.com
²supandi_smrt@yahoo.co.id
³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak : Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. Teknik pengambilan sample adalah simple random sampling di dapat sebanyak 70 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Dengan demikian, dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, prestasi kerja

Abstract : Success or failure of the company in achieving the goals set in advance is highly dependent on the ability of human resources or employees. Employees within a company is the most important asset in achieving the objectives of the company, where employees are able to produce a good performance and can make a major contribution in carrying out activities of an organization. The aim of research to determine the effect of work environment, training and empowerment of the Employee Performance PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Sampling technique is simple random sampling can be as much as 70 respondents. The analytical method used is multiple linear regression. These results indicate the work environment, training, and empowerment simultaneously and partially positive and significant effect on the performance of employees PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Thus, in improving employee performance, an organization needs to plan a strategy and create a good and professional management. For that to achieve these goals all the resources that exist within the company should be utilized as best as possible, including human resources as the key factor.

Keywords: employee performance, work environment, training, empowerment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu Organisasi Perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:21) Mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sukanto dan Indriyo (2000:151) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dapat Disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang meliputi pengaturan kenyamanan tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

Pelatihan

Haslinda dan Mahyuddin (2009) menyatakan bahwa Organisasi yang puncaknya pelatihan manajemen pandang sebagai cara untuk memenuhi tujuan organisasi dengan memastikan bahwa karyawan mengambil bagian aktif dalam penyampaian pelatihan dan dalam perencanaan tujuan pelatihan, dan dengan mempertahankan komitmen keuangan untuk pelatihan

Pemberdayaan

Chasanah (2008) Menerepakan bahwa Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi

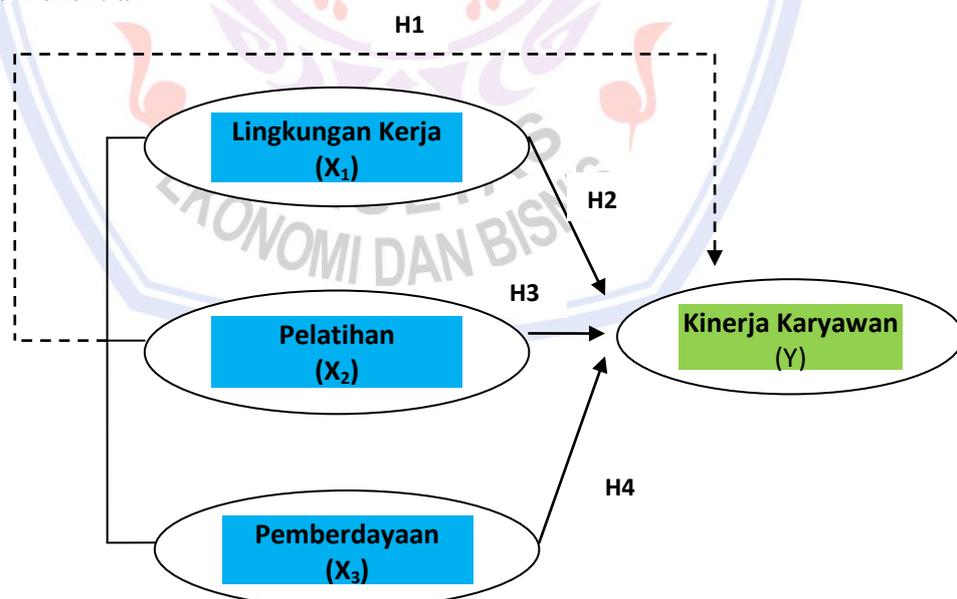
Kinerja Karyawan

Nurlaila (2010:71) Menyatakan Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Luthans (2005:165) Mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

Penelitian Terdahulu

Kambey (2013) Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Njonja Meneer Semarang. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan asosiatif kausal kuantitatif. Hasil penelitian adalah Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiawan (2015) Pengaruh Pelatihan, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bengkel Nissan Jemursari PT. United Indo Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pelatihan, reward system, lingkungan kerja dan peralatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan penelitian deskriptif asosiatif. Hasil Penelitian ini adalah pelatihan, reward system, lingkungan kerja dan peralatan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ :Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Manado

H₂ : Lingkungan kerja Diduga signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Manado

H₃ : Pelatihan Diduga signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Manado

H₄ : Pemberdayaan Diduga signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Manado

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian Angket, melakukan observasi dan wawancara terhadap pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado berjumlah 70 Karyawan, Karena populasi yang mana dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, diambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, sehingga dikatakan sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (X_1) :

1. Lingkungan Kerja (X_1) Lingkungan kerja, baik langsung atau tidak langsung adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan atau dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Variabel Lingkungan Kerja menggunakan indikator :

1. Lingkungan Fisik :

- a. Kenyamanan (Penerangan / suhu udara)
- b. Ketenangan (kebisingan)
- c. Akses (ruang gerak)
- d. Keamanan Kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik :

- a. Penghargaan (atasan, sesama karyawan)
- b. Keharmonisan Hubungan

2. Pelatihan (X_2) Pelatihan adalah pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal perusahaan.

Variabel Pelatihan menggunakan indikator :

- a. Peningkatan pengetahuan
- b. Peningkatan keterampilan
- c. Kecepatan kerja
- d. Kualitas kerja

3. Pemberdayaan (X_3) Pemberdayaan merupakan upaya mendorong yang memungkinkan karyawan untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas tugas-tugas yang diberikan dan untuk memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Variabel Pemberdayaan menggunakan indikator :

- a. Kepercayaan
- b. Kemampuan
- c. Kredibilitas
- d. Akuntabilitas

4. Kinerja (Variabel Terikat Y) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian suatu pekerjaan atau keluaran dari suatu proses pekerjaan berdasarkan standart yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan berdasarkan kuantitas atau kualitas dari apa yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seorang karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.

Variabel Kinerja menggunakan indikator :

- a. Hasil pekerjaan (Kualitas dan Kuantitas)
- b. Ketepatan waktu.
- c. Kemandirian.

d. Efektivitas pekerjaan.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid Ghozali (2013:52)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for Windows.

c. Uji heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SREDIS dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Adapun formula untuk metode analisis regresi berganda menurut Rangku (2011: 66-67) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

X_2 = Variabel bebas yaitu servicetraining

X_3 = Variabel bebas yaitu pemberdayaan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

4. Pengujian Hipotesis

: a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dengan

kriteria pengujian apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima atau apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		Corrected Item-Total Correlation	Nilai r	Status	Alpha Cornbach	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,696	0,235	Valid	0,680	Reliabel
	X _{1.2}	0,673		Valid		
	X _{1.3}	0,770		Valid		
	X _{1.4}	0,717		Valid		
	X _{1.5}	0,306		Valid		
	X _{1.6}	0,477		Valid		
Pelatihan (X ₂)	X _{2.1}	0,644	0,235	Valid	0,694	Reliabel
	X _{2.2}	0,549		Valid		
	X _{2.3}	0,608		Valid		
	X _{2.4}	0,644		Valid		
Pemberdayaan (X ₃)	X _{3.1}	0,632	0,235	Valid	0,645	Reliabel
	X _{3.2}	0,787		Valid		
	X _{3.3}	0,802		Valid		
	X _{3.4}	0,632		Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	X _{4.1}	0,909	0,235	Valid	0,890	Reliabel
	X _{4.2}	0,854		Valid		
	X _{4.3}	0,782		Valid		
	X _{4.4}	0,909		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data (2016).

Hasil uji validitas instrument dari keempat variabel pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,3 sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing item $>$ dari 0,60 maka setiap indikator dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

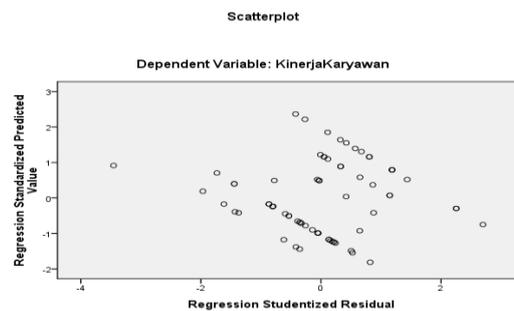
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Lingkungan Kerja	0,768	1.302
Pelatihan	0,750	1.334
Pemberdayaan	0,867	1.456

Sumber: Hasil Olahan Data (2016).

Hasil Tabel 2 nilai VIF < 10 atau *tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

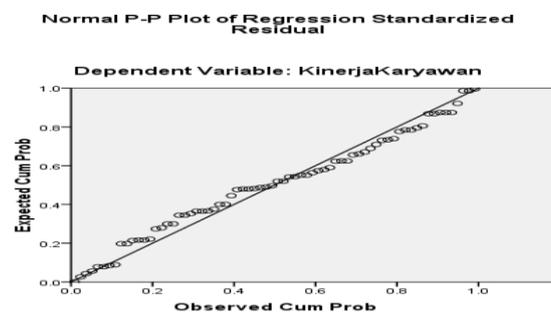


Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu menunjukkan tidak ada pola yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

Hasil Uji Normalitas.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Gambar 3 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B
(Constant)	-.320
Lingkungan Kerja (X_1)	0,422
Pealtihan (X_2)	0,362
Pemberdayaan (X_3)	0,326

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = -.320 + 0,422 (X_1) + 0,362 (X_2) + 0,326 (X_3)$$

1. Apabila Lingkungan Kerja (X_1) Semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,422
2. Apabila Pelatihan (X_2) Semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,362.
3. Apabila Pemberdayaan (X_3) Semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,326.

Nilai Konstan sebesar -320 memberikan pengertian bahwa jika faktor Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah -320 satuan

Uji Simultan

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F

F	Sig
22.216	0,000 ^a

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 22.216 Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial

Tabel 5. Ringkasan Uji t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	-.529	0.598
	Lingkungan Kerja	2.892	0.005
	Pelatihan	3.023	0.004
	Pemberdayaan	2.967	0.004

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 5 memperlihatkan Lingkungan Kerja(X_1) secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Pelatihan(X_2) secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Pemberdayaan(X_3) secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila Lingkungan Kerja yang ada di PT. Jiwasraya Manado semakin baik, maka Kinerja Karyawan yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Kenyamanan (Penerangan / suhu udara), Ketenangan (kebisingan), Akses (ruang gerak) Keamanan kerja, Penghargaan (atasan, sesama karyawan), Keharmonisan hubungan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Khoiriah (2009), yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya apabila Pelatihan yang ada di PT. Jiwasraya Manado semakin baik, maka Kinerja Karyawan yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Peningkatan pengetahuan, Peningkatan keterampilan, Kecepatan kerja dan Kualitas kerjayang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kambey (2013) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. artinya apabila Pemberdayaan yang ada di PT. Jiwasraya Manado semakin baik, maka Kinerja Karyawan yang ada akan meningkat atau pada kategori setuju tentang Kepercayaan, Kemampuan, Kredibilitas, Akuntabilitas yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Hasil

penelitian ini juga mendukung penelitian Fadzilah (2006) yang menyatakan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado.
2. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado.
3. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado.
4. Pemberdayaan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan :

1. PT. Asuransi Jiwasraya Manado sebaiknya perlu memberikan perhatian Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan yang akan menambah Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado.
2. PT. Asuransi Jiwasraya Manado sebaiknya perlu meningkatkan Lingkungan Kerja karyawan dalam hal tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan atasan yang memiliki nilai tertinggi dalam angket penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja pemerintahan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chasanah, N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Kinerja*, Volume 5, Nomor 3, Agustus, Tahun 2008, halaman 15-30. <http://webcache.googleusercontent.com>, 24 Agustus 2016
- Fadzilah, A. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self OfEfficacy Terhadap Kinerja Karyawan bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, halaman 12-27. <http://webcache.googleusercontent.com>, 24 Agustus 2016
- Ghozali Iman 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Haslinda, A dan Mahyuddin, M. Y 2009. The Effectiveness of Training in the Public Service. *American Journal of Scientific Research* ISSN 1450-223X Issue 6 (2009), pp.39-51 © EuroJournals Publishing, Inc. 2009. <http://www.eurojournals.com/ajsr.htm>
- Kambey, S.F.L. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan, dan Pengembangan,. Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>, 24 Agustus 2016, Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013, Hal.142.
- Khoiriyah, L. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. AJI Bali Jayawijaya Surakarta. *etd.eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf*, 24 Agustus 2016
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-hill, New York.

- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.<http://eprints.ums.ac.id>24 Agustus 2016
- Rangkuti, 2000. *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti 2012. *Good Governance Pemerintahan Yang Baik*. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV. Mandar Maju. Bandung.<http://digilib.unila.ac.id> 24 Agustus 2016
- Setiawan (2015) Analisis Pengaruh Pelatihan Squat Jump dengan Interval Pendek Terhadap Daya Letak Otot Tungkai Pada Mahasiswa Putra Kelas c Angkatan 2013 Jurusan Penjaskesrek Unp, Kediri. *Jurnal Studi Manajemen & Pelatihan*. Vol. 13, No. 3, Juli, Thn. 2015, Halaman 142-<http://simki.unpkediri.ac.id> 24 Agustus 2016
- Sukanto dan Indriyo. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka, Jakarta.

