

PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BADAN SAKSI NASIONAL PARTAI GOLONGAN KARYA (GOLKAR)

Syahnud Ngabalin, Qodariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: syahnudngabalin@gmail.com, qodariah@budiluhur.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian karyawan di perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus melakukan upaya-upaya agar kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merupakan penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan Penelitian ini mendapatkan gambaran Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar). Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah semua anggota Badan Saksi Nasional Partai Golkar, hasil sampel yang didapat berjumlah 78 orang yang mengisi kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golkar adalah sebesar 0,685 atau 68,5%.

Kata Kunci: pelatihan; kepemimpinan; lingkungan kerja dan kinerja

Abstract

Employee performance is one of the work activities carried out by employees which is usually used as the basis for evaluating employees in the company. To improve employee performance, the company must make efforts to increase employee performance, because employees are a supporter of the company's success in achieving goals. The purpose of this research mget a pictureThe Effect of Training, Leadership, and Work Environment on the Performance of the National Witness Body of the Golkar Party (Golkar). The research method uses descriptive and quantitative methods. The population used were all members of the National Witness Body of the Golkar Party, the results of the sample obtained were 78 people who filled out the questionnaire. The results showed that the training variable, leadership partially had no significant effect on employee performance, while the work environment variable had a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of Training, Leadership and Work

Environment on the Performance of the National Witness Body of the Golkar Party is 0.685 or 68.5%.

Keywords: *training; leadership; work environment and performance*

Pendahuluan

Sejalan dengan pertumbuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dan majunya teknologi di Indonesia, setiap instansi pemerintah termasuk dalam sumber daya penting dalam berjalannya suatu instansi. Sumber Daya Manusia harus dikembangkan secara optimal dan efisien. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk menunjang pertumbuhan ekonomi. Masalah terbesar yang saat ini banyak dihadapi yaitu bagaimana menghasilkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang bagus dan dapat memanfaatkan produktivitas secara maksimal agar tujuan kerja dalam suatu instansi tercapai. Dengan mengembangkan kinerja SDM, untuk itu maka pengetahuan dan keterampilan kinerja SDM harus ditingkatkan untuk agar mencapai produktivitas kerja yang berkualitas yang dapat bersaing dengan lingkungan kerja lain.

Berkaitan dengan daya saing kinerja dan kualitas SDM, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola kinerja suatu instansi agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan suatu instansi dan memenangkan persaingan. Menurut (Asrida, n.d.) Sebuah instansi atau seseorang dapat memiliki kinerja yang baik saat dilaksanakannya tugas yang sedang diemban. Hal ini menuntut seseorang atau organisasi untuk menggunakan kemampuan, pemahaman, dan keterampilan terhadap kerja yang diberikan agar sebuah kinerja dapat meningkat dan dapat memenangkan daya saing kinerja lain. Masalah yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah yaitu kredibilitas pegawai yang belum optimal dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab individu. Faktor yang memungkinkan hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja yang membosankan dan buruk, kepemimpinan yang tidak mampu memotivasi pegawai, dan lain sebagainya. Sebagai badan perusahaan hendaknya melakukan perencanaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja dengan cara yang beragam. Antara lain melakukan pelatihan, kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang terbaik.

Penelitian ini didasari atas upaya Partai Golkar dalam melakukan proses pemaknaan, sosialisasi, dan implementasi paradigma baru, paradigma tersebut merupakan pedoman pembaruan yang mengarahkan Partai Golkar agar menjadi partai yang demokratis, mandiri, solid, kuat, berakar, dan responsip. Badan Saksi Nasional (BSN) Partai Golkar Merupakan Amanah Munas P. Golkar, Sebagaimana Termaktub Dalam Art P. Golkar, Bab Xv Kedudukan Dan Tugas Badan Dan Lembaga, Bagian Keempat Badan Saksi Nasional, Pasal 42. Bsn Dibentuk Disetiap Tingkatan Mulai Dari Tingkat Dewan Pimpinan Pusat Hingga Pd/Pl, sebagai sarana penunjang pelaksanaan program Partai GOLKAR di bawah koordinasi bidang terkait Dewan Pimpinan di tingkatannya. Tugas BSNPG yaitu: a) Melaksanakan rekrutmen, pelatihan, pengembangan kapasitas dan penempatan saksi-saksi Pemilu dari kader Partai; b) Melakukan kegiatan pengamanan hasil perolehan suara Partai dalam PILLEG, PILPRES dan PIKADA, c) Membuat sistem kontrol berbasis digital hasil perolehan suara P. GOLKAR. Salah satu kinerja dari Badan

Saksi Nasional Golkar adalah mengadakan Pilkada serentak tersebut rencananya akan dilaksanakan di 270 wilayah di Indonesia, meliputi 9 provinsi, 224 kabupaten, dan 37 kota.

Kualitas kinerja di Indonesia salah satunya dapat dilihat dari berbagai sektor, salah satunya sektor politik. Partai politik (parpol) menjadi ajang uluran tangan masyarakat untuk menyampaikan aspirasi. Namun kenyataannya, saat ini peran parpol tersebut semakin tergerus dan tidak menunjukkan keberadaannya. Peran rakyat dijadikan ajang oleh parpol untuk mengeluarkan suara pada saat pemilihan umum (pemilu). Partai politik seringkali memberikan stigma negatif kepada masyarakat sehingga membuat masyarakat menilai buruk atas kinerja partai politik.

Dari masalah masalah kinerja dalam sektor politik, uraian diatas menuntun penulis untuk menganalisis kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar). Untuk mengetahui apakah pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar), diharapkan penelitian ini mampu memberikan motivasi dan manfaat bagi suatu organisasi pemerintahan sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Pemilihan topik penelitian ini terdapat alasan objektif dan subjektif atas dipilihnya judul riset ini, antara lain : Ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja badan saksi nasional Partai Golongan Karya (Golkar) yang telah diberikan. Penulis ingin mengetahui sistem pemberian pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja badan saksi nasional Partai Golongan Karya (Golkar) yang telah diberikan. Berdasarkan uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, asosiatif, dan kuantitatif untuk melihat hubungan atau pengaruh antara pelatihan (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar).

Menurut Sugiyono (2015:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan, menurut Sujarweni (2018:88) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sujarweni (2018:15) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif. Sementara itu, menurut Sugiyono (2016:36) penelitian asosiatif dan kuantitatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi ini menerangkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah dari obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik dari obyek/subyek tersebut. Sebuah sampel tidak akan terlepas dari yang namanya populasi, populasi dalam penelitian merupakan objek penelitian yang telah dikumpulkan dari beberapa elemen atau unsur. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu 1 orang kepala Badan Saksi Nasional Partai Golkar (BSNPG), 1 orang Direktur Eksekutif BSNPG, 24 divisi dari berbagai sektor, 4 orang sekretaris dan wakil BSNPG, 4 orang bendahara BSNPG, dan 148 Badan Saksi.

2. Metode Analisis Data

a) Analisis Partial Least Squares (PLS)

Menurut Jorgianto dan Willy (2014) Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistic multivariate yang melakukan perbandingan antara variable dependen berganda dan variabel independen berganda. Keunggulan menggunakan analisis PLS yaitu bahwa PLS merupakan metode analisis yang kuat karena tidak didasarkan oleh banyak asumsi. Perhitungan suatu data tidak wajib berdistribusi normal multivariate (indicator bisa menggunakan skala interval, ratio, kategori, maupun ordinal) bisa digunakan model yang sejenis dan jumlah sampel tidak wajib banyak. Tujuan PLS yaitu untuk membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2016). Dijelaskan bahwa variabel laten yaitu linier agregat dari indikator-indikatornya. Weigh estimate bertujuan untuk membuat komponen skor variabel laten dihasilkan berdasarkan bagaimana inner model (model structural yang menghubungkan antara variabel laten), dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dan konstruksinya). Hasilnya adalah residual varian dari variabel independen (keduanya variabel laten dan indikatornya) (Ghozali, 2016).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengambil sampel dari anggota Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar). Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel data dengan metode *nonprobability* dengan *purposive sampling*. Analisis data dimulai dengan menggunakan *Microsoft Office Excel 2019*, selanjutnya dilakukan pengujian data dengan menggunakan *software Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.3.9. Data yang digunakan adalah data primer yaitu jawaban responden atas kuesioner yang disebar oleh peneliti dengan menggunakan google form. Setelah terkumpul hasil penyebaran kuesioner sebanyak 78 orang responden, demografi yang menjelaskan variabel data responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir, dan masa kerja Identitas responden berdasarkan jenis kelamin akan dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	69	87.34%
Perempuan	10	12.66%
Total	79	100%

Sumber : Data kusioner yang telah diolah (2022)

Berdasarkan data responden diatas dapat disimpulkan, terdapat 79 total sampel yang sudah diteliti, diantaranya terdapat 69 responden laki-laki dengan presentase sebesar 87,34% dan terdapat 10 responden perempuan dengan presentase sebesar 12,66%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah rata-rata jenis kelamin karyawan atau anggota Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar) merupakan laki-laki.

Identitas Responden berdasarkan usia akan dijelaskan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 30 tahun	30	37.97%
30-40 Tahun	9	11.39%
> 40 Tahun	40	50.63%
Total	79	100.00%

Sumber : Data kusioner yang telah diolah (2022)

Berdasarkan data responden di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 30 responden atau 37,97% berusia <30 tahun, 9 responden atau 11,39% berusia 30-40 tahun dan 40 responden atau 50,63 % berusia >40 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan rata-rata usia karyawan atau anggota Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar) berusia diatas 40 tahun.

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir akan dijelaskan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Presentase
D3	13	16.46%
S1	50	63.29%
S2	11	13.92%
S3	5	6.33%
Total	79	100%

Sumber : Data kusioner yang telah diolah (2022)

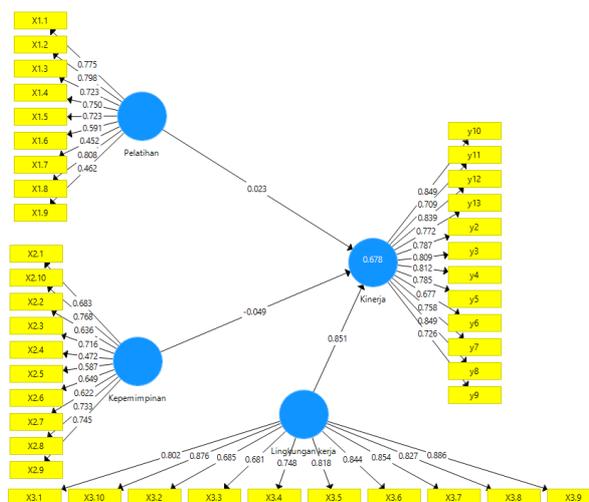
Berdasarkan hasil olahan data di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 13 responden atau 16,46% yang berpendidikan Diploma tiga (D3), 50 responden atau 63,29% berpendidikan Strata Satu (S1), 11 responden atau 13,92% berpendidikan Strata Dua (S2) dan 5 responden atau 6,33% yang berpendidikan Strata Tiga (S3). Maka dari keseluruhan data yang diperoleh karyawan atau anggota Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar) dapat diketahui rata-rata pendidikan terakhir adalah pendidikan terakhir S1.

1. Analisis Data

Analisis verifikatif dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS (*Software for Partial Least Squares Structural Equation Modeling*). Analisis verifikatif ini terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:

a) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara variabel/konstruk dengan indikatornya. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas untuk model persamaan bisa didapatkan dengan melaksanakan proses PLS *Algorithm* pada *Software SmartPLS*, hasil tampilan dari proses PLS *Algorithm* dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 2
Tampilan Output PLS Algorithm

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai *output algorithm* sebagian indikator penelitian ini memiliki nilai $<0,7$. Hal tersebut menyatakan bahwa sebagian indikator penelitian ini tidak layak untuk dilakukan analisa lebih lanjut.

b) Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Indikator penelitian dinyatakan memenuhi uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* $> 0,7$. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *convergent validity* penelitian ini.

Tabel 4
Outer Loading

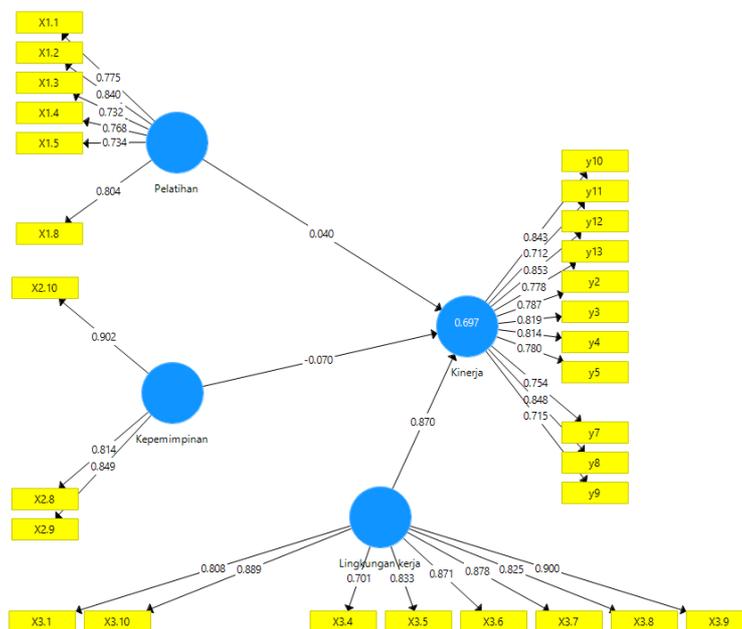
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,775	valid
	X1.2	0,798	valid
	X1.3	0,723	valid
	X1.4	0,750	valid
	X1.5	0,723	valid
	X1.6	0,591	Tidak valid
	X1.7	0,452	Tidak valid
	X1.8	0,808	valid
	X1.9	0,462	Tidak valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,683	Tidak valid
	X2.2	0,768	valid
	X2.3	0,716	valid
	X2.4	0,472	Tidak valid
	X2.5	0,587	Tidak valid
	X2.6	0,649	Tidak valid
	X2.7	0,622	Tidak valid
	X2.8	0,733	valid
	X2.9	0,745	valid
	X2.10	0,845	valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,802	valid
	X3.2	0,685	Tidak valid
	X3.3	0,681	Tidak valid
	X3.4	0,748	valid
	X3.5	0,818	valid
	X3.6	0,844	valid
	X3.7	0,854	valid
	X3.8	0,827	valid
	X3.9	0,886	valid
	X3.10	0,876	valid
Kinerja (Y)	Y1	0709	valid
	Y2	0,787	valid
	Y3	0,809	valid
	Y4	0,812	valid
	Y5	0,768	valid
	Y6	0,677	Tidak valid

Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar)

Y7	0,758	valid
Y8	0,849	valid
Y9	0,726	valid
Y10	0,849	valid
Y11	0,709	valid
Y12	0,839	valid
Y13	0,772	valid

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* seluruh indikator penelitian ini masih ada memiliki nilai dibawah 0,7. Hal tersebut menyatakan bahwa seluruh indikator penelitian ini belum lulus uji *convergent validity* dan dilakukan analisa lebih lanjut untuk dieliminasi indikatornya.



Gambar 2
Setelah Indicator Di Eliminasi

Selain melihat nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi *average variance extracted* (AVE) apabila memiliki nilai $>0,5$. Berikut tabel 5:

Tabel 5
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan	0,603
Kepemimpinan	0,733
Lingkungan	0,706
Kinerja	0,628

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,603 atau $>0,5$, artinya variabel pelatihan dapat dinyatakan memenuhi syarat *average variance extracted* (AVE) dan lolos uji *discriminant validity*.
2. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,733 atau $>0,5$, artinya variabel kepemimpinan dapat dinyatakan memenuhi syarat *average variance extracted* (AVE) dan lolos uji *discriminant validity*.
3. Variabel Lingkungan memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,706 atau $>0,5$, artinya variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan memenuhi syarat *average variance extracted* (AVE) dan lolos uji *discriminant validity*.
4. Variabel Kinerja memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,628 atau $>0,5$, artinya variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan memenuhi syarat *average variance extracted* (AVE) dan lolos uji *discriminant validity*.

c) Composite reliability

Composite reliability merupakan uji yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $>0,6$. Berikut adalah nilai *composite reliability* variabel penelitian ini:

Tabel 6
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Pelatihan	0,901
Kepemimpinan	0,891
Lingkungan	0,950
Kinerja	0,949

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel 6 tersebut, dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,901 atau $>0,6$, artinya variabel pelatihan dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite reliability*.

2. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,891 atau $>0,6$, artinya variabel kepemimpinan dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite reliability*.
3. Variabel lingkungan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,950 atau $>0,6$, artinya variabel lingkungan dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite reliability*.
4. Variabel kinerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,949 atau $>0,6$, artinya variabel kinerja dapat dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability* dan lolos uji *composite reliability*.

d) Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai $>0,7$. Berikut nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 7
Cronbach Alpha

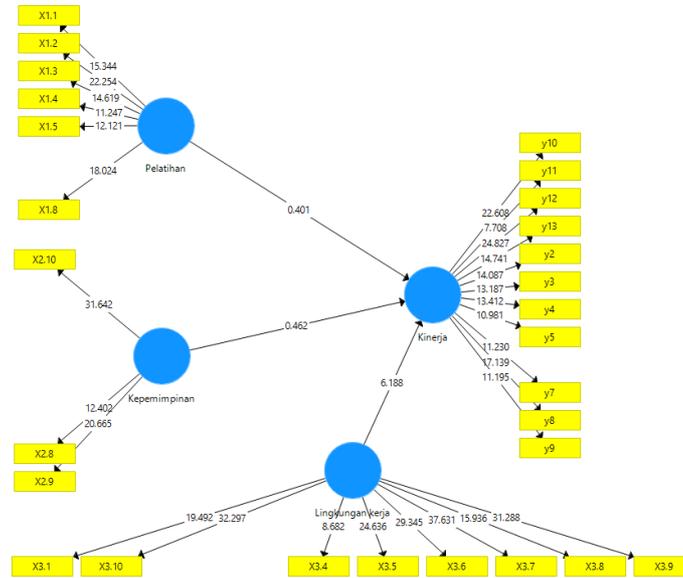
Variabel	Cronbach's Alpha
Pelatihan	0,868
Kepemimpinan	0,817
Lingkungan	0,947
Kinerja	0,868

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Pelatihan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,868 atau $>0,7$, artinya variabel pelatihan dapat dinyatakan reliabel.
2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,817 atau $>0,7$, artinya variabel kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel.
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,947 atau $>0,7$, artinya variabel lingkungan dapat dinyatakan reliabel.
4. Variabel kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,868 atau $>0,7$, artinya variabel kinerja dapat dinyatakan reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3
Tampilan Output Bootstrapping

a) Uji Path Coefficient

Untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya digunakan nilai *coefficient determination (R-Square)*. Hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Ghozali, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *R-square*:

Tabel 6
R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,697	0,685

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel Pendeteksian Kecurangan memiliki nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,685, artinya Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,685 atau 68,5%. Oleh karena nilai *R-square Adjusted* diantara 0,33 – 0,67 maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2, X3 terhadap Y termasuk kategori sedang.

b) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan *P-Values*. Sedangkan signifikansi ditentukan apabila nilai *T-Statistic* atau *T-hitung* $>1,96$. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui proses *bootstrapping*:

Tabel 7
Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Y	0,040	0,051	0,100	0,401	0,688
X2-> Y	0,007	0,036	0,152	0,462	0,644
X3-> Y	0,870	0,843	0,141	6,188	0,000

Sumber : Pengolahan data dengan SMARTPLS (2022)

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis 1:

H_{01} : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pendeteksian kecurangan

Variabel pelatihan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,688 atau $>0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai *T-Hitung* variabel pelatihan memiliki nilai 0,401 atau $< 1,96$, maka dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

2. Hipotesis 2:

H_{02} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,644 atau $>0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Nilai *T-Hitung* variabel Beban Kerja memiliki nilai 0,462 atau $< 1,96$, maka dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak.

3. Hipotesis 3:

H_{03} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $<0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel lingkungan meningkat maka

kinerja karyawan akan meningkat. Nilai T-Hitung variabel lingkungan kerja memiliki nilai 6,188 atau $>1,96$, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Adianto, Adianto. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1). [Google Scholar](#)
- Andi Prayogi, M., & Nursidin, M. (2018). MN (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [Google Scholar](#)
- Andrianto, Teddy, & Siringoringo, Joshua Pandapotan. (2020). The influence of work environment and motivation on employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). [Google Scholar](#)
- Anggreni, Ni Wayan, Sitiari, Ni Wayan, & Indiani, Putu. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(2), 84–91. [Google Scholar](#)
- Arianto, Nurmin, & Kurniawan, Hadi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321. [Google Scholar](#)
- Asrida, Wan. (n.d.). *Analisis Kinerja Subbidang Ketahanan Keluarga Dewan Pimpinan Daerah Partai Keadilan Sejahtera Kota Pekanbaru*. [Google Scholar](#)
- Bawintil, Falen K., Saerang, Ivonne S., & Kojo, Christoffel. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). [Google Scholar](#)
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete (Delapan)*. Semarang: Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Hanaysha, Jalal. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)

- Hasibuan, Rahman, & Hasibuan, Sofyan Sauri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Bening*, 8(1), 109. [Google Scholar](#)
- Hasni, Patri, Noviantoro, Djatmiko, & Septianti, Dian. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35. [Google Scholar](#)
- Irfanudin, Ahmad Maulana. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Morillo Internasional Indonesia Jakarta. *Jurnal Semarang*, 4(1), 23–40. [Google Scholar](#)
- Mardiani, Inna Nisawati, & Sepdiana, Yon Darwis. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. [Google Scholar](#)
- Meldona, Meldona, & Siswanto, Siswanto. (2012). *Perencanaan tenaga kerja: Tinjauan integratif*. UIN-Maliki Press. [Google Scholar](#)
- Parlinda, Vera, & Wahyudin, M. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Semarang)*. Doctoral dissertation, Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah. [Google Scholar](#)
- Purnama, Yanthy Herawaty, Perkasa, Didin Hikmah, & Harini, Hegar. (2021). Examining the Effect of Vocational Training, Competency, and Job Satisfaction on Employee Productivity: Evidence from Indonesia. *Multicultural Education*, 7(4). [Google Scholar](#)
- Putri, Elok Mahmud, Ekowati, Vivin Maharani, Supriyanto, Achmad Sani, & Mukaffi, Zaim. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Ruky, Achmad. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah visi menjadi realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Sedarmayanti, Hj. (2012). *Good governance “Kepemerintahan yang baik” bagian kedua edisi revisi*. Jakarta: CV Mandar Maju. [Google Scholar](#)
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta. [Google Scholar](#)

Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Badan Saksi Nasional Partai Golongan Karya (Golkar)

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta. [Google Scholar](#)

Tarigan, Yulinda, & Rozzyana, Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40. [Google Scholar](#)

Zurnali, Cut. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan di Divisi Long Distance PT Telkom, Tbk. Indonesia*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Syahmud Ngabalin, Qodariah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

