

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA INDONESIA  
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja, Tranmigrasi dan Sosial Kota Semarang)**

**Oleh: Alston Millan, Eka Pratiwi, Yohanis Sirante**  
Penulis adalah staf pengajar pada Politeknik Malinau

**Abstract:**

*The purpose of this study was to determine the effect of training, work ability and work environment on the performance of Indonesian workers abroad. In this study data was collected by means of observations, interviews and questionnaires on 50 respondents. The analysis used includes test data instruments (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (f test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that training variables, work ability and work environment, all have a positive effect on the performance of Indonesian workers. From the t-test results obtained from training, work ability and work environment, all have a significant effect on the performance of Indonesian workers.*

**Keywords: Training, Work Ability, Work Environment And Workforce Performance Indonesia**

**PENDAHULUAN**

Indonesia adalah salah satu sumber tenaga kerja yang terbesar di dunia. Salah satu penyumbang tenaga kerja indonesia yang cukup besar adalah provinsi Jawa Tengah, khususnya melalui kota Semarang. Banyaknya tenaga kerja indonesia mempunyai masalah etos kerja yang rendah jika dibandingkan dengan tenaga kerja negara lainnya, seperti Thailand, Filipina, dan Korea Selatan. Rendahnya kualitas tenaga kerja indonesia berarti rendahnya pengetahuan mereka tentang hak-haknya. Oleh karena itu mereka mempunyai resiko dan mempunyai objek yang dirugikan misalnya dibayar kurang, disiksa, dan bekerja ganda, Kassim (1996). Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerja Husein Umar, (2004), dimana lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja merasa kerasan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman, tenaga kerja akan merasa bosan dalam bekerja, sehingga pekerjaan tertunda.

Sumber daya manusia yang tidak memadai akan mempengaruhi cara bekerja, etos kerja yang buruk, seperti yang di alami para tenaga kerja indonesia yang dipulangkan ke Indonesia karena tidak mampu bekerja dan tidak mampu berkomunikasi secara baik dan lancar, ini membuktikan bahwa kinerja para tenaga kerja indonesia itu tidak sesuai yang diharapkan oleh pengguna atau majikan. Menurut (Robinn, 2007), komunikasi yang buruk adalah sumber dari konflik antar pribadi, komunikasi yang buruk menghambat suksesnya kinerja. Mengingat

pentingnya kinerja tenaga kerja indonesia dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga kerja indonesia, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus. Untuk itu, ketiga faktor tersebut harus ditingkatkan agar kinerja para tenaga kerja indonesia menjadi lebih baik.

Selama ini faktor-faktor tersebut belum mendapat perhatian yang memadai, seperti pelatihan yang rendah, kemampuan tenaga kerja indonesia kurang ditingkatkan dan lingkungan kerja yang buruk sehingga kinerja para tenaga kerja indonesia menjadi menurun, hal ini ditunjukkan dengan pencapaian target yang tidak sesuai harapan.

Dari uraian yang sudah disampaikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia?

**KINERJA**

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984): kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Prestasi kerja merupakan hasil

keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2007).

Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Adapun menurut As'ad (1991), yang mengutip dua pendapat, yang pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, pendapat dan Lawer dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Sedangkan Byard dan Rue (1984) mendefinisikan dan kinerja sebagai derajat penyelesaian yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## PELATIHAN

Pelatihan merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau praktek tertentu. Dalam Suwatno (2011:118) dijelaskan beberapa pengertian pelatihan kerja menurut para ahli, antaranya adalah: Menurut Dessler, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dan Sikula juga menjelaskan bahwa training adalah suatu proses pendidikan jangka

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sementara menurut Hasibuan, pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jawaban melalui pendidikan dan latihan.

## KEMAMPUAN KERJA

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungannya dengan/pekerjaan berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti kemampuan keadaan seseorang yang dapat melakukan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada Moenir (2002). Suatu Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu Robbins (2007).

Robbins (2006:56) mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pekerjaan-pekerjaan membebaskan tuntutan yang berbeda terhadap seseorang karena setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu, kinerja karyawan terdorong bila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Gibson (1996) mendefinisikan kemampuan sebagai sifat yang dibawa sejak lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan mental berkaitan keluwesan atau perimbangan kecepatan, kefasihan, jalan pikiran secara induktif, rentang ingatan, kecakapan berpersepsi, dan lain-lain. Dengan kemampuan seorang pegawai berkaitan dengan sikap mental maupun melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

## LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja menurut Purwodarminto (1996), adalah segala sesuatu yang berada disekeliling dimana seseorang berada dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tujuan yang dibebankan. Lingkungan kerja suatu organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, apabila tercipta atmosfir saling menghargai, semua staf mendapatkan manfaaat dari suatu lingkungan pengalaman dan sudut pandang yang lebih luasa. Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara

keseluruhan. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan dari luar individu terkait erat dengan atmosfer kerja memainkan suatu peran yang penting dalam model keputusan perilaku

### TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Harmiati (2008) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah” berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pegawai dan kepegawaian daerah provinsi jawa tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2008), “Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola KUD Semarang” berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel-variabel yang digunakan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pengelola KUD Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Qodir (2006) “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah” Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ketiga variabel yang digunakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dinas bina marga provinsi jawa tengah.

### HIPOTESIS

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kerja Indonesia
2.  $H_2$  : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kerja Indonesia
3.  $H_3$ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kerja Indonesia

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia baik secara parsial. Penelitian ini termasuk dalam *explanatory research* atau penelitian penjelasan atau penelitian untuk menguji hipotesis, Masri Singarimbun, (1995). Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2006 :130), pada penelitian

ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 50 tenaga kerja Indonesia yang sudah pernah bekerja di luar negeri dari berbagai negara tujuan dan sudah kembali ke Indonesia.

Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian terbagi menjadi dua yang terdiri dari variabel dependent dan variabel independent, sebagai berikut :

1. Variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2014), variabel bebas dalam penelitian ini antara lain:

#### a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Ada pun indikatornya menurut Wursanto (2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan/instansi meningkatkan kemampuan.
- 2) Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan/instansi sesuai dengan strategi dan kebutuhan.
- 3) Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan/instansi bersifat komprehensif dan sistemik.
- 4) Materi pelatihan mendorong semangat kerja.
- 5) Materi pelatihan mendorong bekerja lebih inovatif

#### b. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan adalah keadaan seseorang yang dapat melakukan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada dan memiliki kemampuan teknik, kemampuan bersifat manusiawi dan kemamuan. Ada pun indikatornya menurut (Moenir : 2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- 2) Kemampuan memanfaatkan system teknologi dan informasi.
- 3) Kemampuan berkreasi dan berinovatif.
- 4) Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target.
- 5) Kemampuan membuat konsep-konsep pekerjaan.

### c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekeliling dimana seseorang berada dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tujuan yang dibebankan. Indikator dari lingkungan kerja menurut Purwodarminto (1996), yaitu:

- 1) Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.
  - 2) Mampu menciptakan atmosfir saling menghargai.
  - 3) Lingkungan kerja yang baik/menyenangkan, meningkatkan kreatifitas dan inovatif.
  - 4) Kelengkapan sarana dan prasaran meningkatkan produktifitas pekerjaan.
  - 5) Lingkungan yang aman meningkatkan kinerja yang baik.
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Tenaga Kerja Indonesia. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Indikator dari kinerja yaitu, Byars (1984) :
- a. Mampu memanfaatkan waktu yang disediakan.
  - b. Melaksanakan pekerjaan dengan cepat tanpa ada kesalahan prosedur.
  - c. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target.
  - d. Pekerjaan dilakukan dengan dengan sabar dan penuh tanggungjawab.
  - e. Mampu bekerja/menjalankan tugas secara mandiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia yang pernah bekerja di luar negeri pada berbagai Negara dan telah kembali ke tanah air. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebesar 50 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden

sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 29 orang atau 58,0%, dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau 42,0%. Beberapa aktivitas dan kebutuhan tenaga kerja di manca negara nampaknya lebih memerlukan tenaga kerja perempuan dibanding tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah pada kelompok umur 26-30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 40,0%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah lebih dari 36-40 tahun atau kelompok umur tertua, yaitu sebanyak 5 orang atau 10,0%. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 33 orang atau 66,0%, tingkat pendidikan SLTP adalah yang terkecil, yaitu sebanyak 3 orang atau 6,0%, tingkat pendidikan DI-DIII sebanyak 10 orang atau 20%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 14% dengan tidak ada responden yang tidak tamat SD. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia terbanyak adalah di Singapura, yaitu sebanyak 15 orang atau 30,0%. Sedangkan kelompok Tenaga Kerja Indonesia yang paling sedikit adalah yang bekerja di Uni Emirat Arab, yaitu sebanyak 4 orang atau 8,0%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| No | Variabel              | Koefisien Regresi | Signifikansi |
|----|-----------------------|-------------------|--------------|
| 1  | Konstanta             |                   | 0,085        |
| 2  | Pelatihan (X1)        | 0,204             | 0,026        |
| 3  | Kemampuan Kerja (X2)  | 0,477             | 0,000        |
| 4  | Lingkungan Kerja (X3) | 0,319             | 0,008        |

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$Y=0,204 X_1+0,477 X_2+0,319 + e$$

### UJI HIPOTESIS

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dan menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2009). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga kerja Indonesia. Dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji T**

| No | Variabel              | Sig.         | A     | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----|-----------------------|--------------|-------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Pelatihan (X1)        | 0,026 < 0,05 | 2,298 | 2,014               | Signifikan         |            |
| 2  | Kemampuan Kerja (X2)  | 0,000 < 0,05 | 4,560 | 2,014               | Signifikan         |            |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3) | 0,008 < 0,05 | 2,792 | 2,014               | Signifikan         |            |

Sumber: Data diolah

Dari tabel 2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai statistik t<sub>hitung</sub> sebesar 2.298 yang lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 2,014 dan signifikan sebesar 0,026 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin baik pelatihan yang diberikan maka tenaga kerja Indonesia akan semakin berkualitas.
2. Variabel kemampuan kerja (X2) menunjukkan hasil statistik t<sub>hitung</sub> sebesar 4.560 yang lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 2,014 dan signifikan sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin tinggi kemampuan kerja tenaga kerja Indonesia

maka semakin baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

3. Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan hasil statistik t<sub>hitung</sub> sebesar 2.792 yang lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> 2,014 dan signifikan sebesar 0,008 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya memang benar secara nyata bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Dari hasil regresi diketahui bahwa pengaruhnya positif, artinya semakin baik lingkungan kerja tenaga kerja Indonesia maka tercipta atmosfer saling menghargai.

### KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2009), Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas menerangkan variabel terikatnya, adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Kriteria        | Koefisien    |
|-----------------|--------------|
| <i>R Square</i> | <b>0,774</b> |

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,774. Hal ini berarti 77,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi pelatihan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja dan 22,6% kinerja lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia  
Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05 dan t<sub>hitung</sub> (2.298) > t<sub>tabel</sub> (2,014) yang berarti

hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Artinya bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan/instansi pemerintah untuk meningkatkan kemampuan, pencapaian strategi dan kebutuhan, mendorong semangat kerja, bekerja lebih inovatif serta pelatihan yang bersifat komprehensif dan sistemik berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Menurut Wursanto (2003), pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, keahlian dan mental para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selain itu manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompotensi dan layak menjadi sumber daya manusia yang profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2007:83).

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia  
Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (4,560) >  $t$  tabel (2,014) yang berarti hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Artinya bahwa kemampuan kerja yang meliputi kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, selalu bekerja dengan kreatifitas yang tinggi, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan mampu bekerja dengan konsep-konsep yang baik, berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Menurut Stoner, (2005:111), kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan

suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek Robbins, (2006:88).

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia  
Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,792) >  $t$  tabel (2,014) yang berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Indonesia diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman, kelengkapan sarana dan prasarana, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta menciptakan atmosfer saling menghargai, berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut (Sunyoto, 2012:43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian

tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi Enam. Penerbit PT . Renika Cipta.
- As'ad Moh. 1991. *Kinelja sebagai media peningkatan drajad dalam kontek industrialisasi*, Ganesa Bandung.
- Byar. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta
- Gibson, James, L, John M Ivancovich dan James H. Donnelly Jr.1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara. Edisi Kedelapan. Jakarta.
- Ghozali, 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang. UNDIP.
- Kassim Azizih. 1996, *Alien Works in Malaysia: Critical Issues, Problem and Constrains*, In Carunia Mulya Firdausy (ed). *Movemen of People within and From the east and SouthSoucheast Asian Countries: Trends", Causes, and Consequence*. Jakarta: Toyota Foundation and Soutcheast Asian Studies Program Indonesia Instite of Sciences.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT Remaja
- Masri Singarimbun dan Soman Efendi. 1997. *Metodologi Penelitian Survey*. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum*. Cetakan Ke enam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen\_Sumber Daya . Manusia*. Penerbit Gadjia Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasetia, Irwan. 2006. *Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Malaysia Melalui Kota Semarang*. Astra Intcmasional, Bengkulu.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Prilaku Organisasi*. Jilid Kesepuluh, Versi Bahasa Indonesia. PT . Macanan Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jilid Kesepuluh, Versi Bahasa Indonesia. FT . Indek. Kelompok Gramedia.
- Rusli Sadek Irfan.2004. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Neara Terhadap Kasus Deportasi TKI Di Kabupaten Nunukan*. Tesis Magister Saint.
- Sadek Rusli 1. 2002. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Negara Terhadap Kasus Deportasi TKI Di Kabupaten Nunukan Pada Tahun 2002*. Universitas Indonesia.
- Seymour, J. Madison.1991. *AID University Linkages for Agriculture Development. Journal of Higter education*. Volume 62. No.3.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Stoner, A.F, James, et. al,. 2005. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro : PT Buana Ilmu Populer. Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.