

Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt. kurnia anggun 2 Mojokerto

Ayu Lestari, Sri Susilowati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Sri.susilowati@unitomo.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Kurnia Anggun). Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang dan sampel size sejumlah 70 responden. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji f dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT This study aims to determine the effect of training, compensation and work environment on employee performance (Case Study PT. Kurnia Anggun). The population in this study were 70 people and the sample size was 70 respondents. The analysis tool uses questionnaire data which is processed using the validity test, reliability test, f test and t test. The test results show that the Job Training variable does not have a significant effect on the Employee Performance variable while the Compensation and Work Environment has a partial effect on the Employee Performance and Training, Compensation and Work Environment variables have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Job Training; Compensation; Work Environment and Employee Performance.

PENGANTAR

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Indrasari et al., 2015). Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Seiring dengan kemajuan dan perkembangan yang pesat dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satu aspek perubahan tersebut adalah di bidang komunikasi dan informasi (Fatimah, 2012). Kemudian menurut APJII (2013), komunikasi dan informasi merupakan suatu hal penting yang dianggap mampu membantu kehidupan manusia. Sejak ditemukannya alat komunikasi, pola dan cara hidup manusia menjadi berubah serta gerak hidup manusia menjadi lebih mudah dan terasa dekat. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Pelatihan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga kinerja karyawan yang efektif dapat terwujud.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ruky, 2001). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. (Hasibuan, 2017). Berdasarkan definisi kompensasi sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Logahan (2009) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

PT. Kurnia Anggun 2 merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Exportir Furnitur. Dimana Sumber daya manusia berperan penting terhadap kelancaran didalam suatu perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia harus di kelolah dengan sebaik-baiknya. Agar mendapatkan hasil yang optimal. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja setiap karyawan dan sumber daya manusia dapat menghidupkan suasana, sehingga karyawan memiliki semangat dalam mengerjakan tugasnya dibidang masing-masing. Dengan cara meningkatkan produktifitas, kuwalitas dan efisiensi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2009). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para

karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi yang layak.

Perusahaan harus dihadapkan dengan persaingan yang ketat dalam membangun usaha yang berkembang untuk pelanggan yang ingin menggunakan jasa atau membeli barang dapat dilakukan dengan ekspor langsung untuk barang yang sesuai dikehendaki oleh buyer dengan cara tepat waktu. Sehingga terjadi sebuah komunikasi secara langsung antara pihak pembeli dan pihak pengekspor berdasarkan kesepakatan dan peraturan yang ada. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto?
2. Apakah pelatihan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto?

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi mengenai hal tersebut dan ditariklah sebuah kesimpulan.

1. Variabel Terikat (variabel dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan yaitu penilaian responden mengenai output yang dihasilkan oleh setiap pekerja dalam waktu tertentu dan kondisi tertentu. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2. Variabel Bebas (variabel independent)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yaitu responden tentang pelatihan kerja, kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kerja (X1)

pelatihan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Indikator - indikator pelatihan menurut (Mangkunegara & Prabu, 2000), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan (X1.1)

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan(X1.2)

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi Materi (X1.3)

Pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Kualifikasi Peserta (X1.4)

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi bisa didefinisikan sebagai berikut: kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi (Mulyadi, 2015). Adapun indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Upah dan gaji (X2.1)

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif (X2.2)

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan (X2.3)

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas (X2.4)

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 1961). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Penerangan (X3.1)
- 2) Suhu Udara (X3.2)
- 3) Suara bising (X3.3)
- 4) Hubungan karyawan (X3.4)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua obyek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan di teliti. Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto karyawan yang terdiri 70 karyawan bagian produksi PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari target dan karakteristik populasinya maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh dari karyawan PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan:

1. data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dan
2. data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan- catatan atau dokumentasi-dokumentasi perusahaan.

Sumber Data

Data- data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data primer bersumber dari para responden penelitian yang merupakan karyawan PT. Kurnia Anggun2 Mojokerto
- b. Data sekunder bersumber dari data-data dokumentasi PT. Kurnia Anggun 2 Mojokertoyang berkaitan dengan permasalahan.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

a. Wawancara

Pengambilan data dengan jalan mengadakan upaya tanya jawab dengan orang-orang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

b. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam menyusun skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja di PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto.

Dalam kuesioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Cukup Setuju (CS) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
- c. Studi Keperpustakaan

Studi Keperpustakaan yaitu mempelajari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan yang dapat membantu dalam pemecahan masalah.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dan untuk uji kualitas data yang digunakan uji validitas dan realibilitas. Dalam menganalisis permasalahan di gunakan metode analisis data secara kuantitatif dengan statistik yang di olah dengan bantuan program komputer program SPSS 21 *for Windows*, penulis menggunakan analisis tersebut karena untuk menentukan pengaruh antara Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Guna menjawab tujuan penelitian maka penulis menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016) statistik deskriptif merupakan sebuah pengujian yang memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standart deviasi, maksimum, minimum, dan lain-lain. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi antara lain: jenis kelamin responden, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan table distribusi yang frekuensi yang memaparkan jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, masa kerja responden, dan jabatan responden .

2. Uji Kualitas Data

Pertama, instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus di uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur (Sunyoto, 2015). Pengujian validitas menggunakan korelasi pearson yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dengan total skor. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

b. Uji Reabilitas

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan . Pengujian reabilitas kuesioner menggunakan rumus cronbach's alpha. Suatu konstruk

atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Sunyoto, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan layak untuk dianalisis, karena tidak semua data dapat dianalisis dengan regresi. Dalam penelitian ini menggunakan 4 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang mempunyai pola yaitu seperti distribusi normal. Uji normalitas dapat mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan uji Kolmogorof-Smirnov (Sunyoto, 2015). Jika H_0 : data X berdistribusi normal sedangkan H_a : data X tidak berdistribusi normal .

Pengambilan keputusan:

- a. Jika signifikan (P) > 0,05 maka H_0 diterima
- b. Jika signifikan (P) < 0,05 maka H_0 ditolak

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- 1) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- 2) Nilai standar error tiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF).

c) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan heteroskedastisitas ini yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable independen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang memberntuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah hasil estimasi model regresi mengandung korelasi atau tidak, mak dilakukan uji Durbin Watson. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu padaa periode t dengan kesalahan pengganggu t – 1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016). Secara umum dapat diambil patokan, apabila nilai jDurbin Watson lebih besar dari batas (du) 1,7187 dan kurang dari 4-1,7187 (du), maka dapat disimpulkan model regresi terbesar dari autokorelasi positif juga negatif.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel penelitian, yaitu variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) dan variabel bebas X_1 (Pelatihan Kerja), X_2 (Kompensasi) dan X_3 (lingkungan kerja).

Rumusnya adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

B_0 = Konstanta / Intersep

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e= *Standart error of estimate*

Uji Hipotesis

Analisis Uji F (Uji simultan)

Uji F dinamakan uji signifikan secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linier terhadap $X_1, X_2,$ dan X_3 . Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_1

H_0 : $R = 0$: Tidak ada pengaruh variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap variabel Y .

H_1 : $R \neq 0$: Ada pengaruh variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap variabel Y .

b. Menentukan dan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

c. Menentukan nilai kritis (α) sebesar 5% atau 0,05

d. Membuat kesimpulan , jika:

Nilai Sig > 0,05 atau F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima

Nilai Sig \geq 0,05 atau F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.

Analisis Uji t (secara persial)

Uji t adalah pengujian keberartian koefisien regresi linier persial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun perumusan hipotesis sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_2

H_0 : $b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y

H_2 : $b_1 \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel X_1 terhadap variabel Y

H_2 : $b_2 \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel X_2 terhadap variabel Y

H_2 : $b_3 \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel X_3 terhadap variabel Y

b. Menentukan dan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

c. Menentukan nilai kritis (α) sebesar 5% atau 0,05

d. Membuat kesimpulan , jika:

Nilai Sig > 0,05 atau t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima

Nilai Sig \leq 0,05 atau t hitung > t tabel , maka H_0 ditolak

DISKUSI

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 1. Uji Validitas
Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.414**	.338**	.412**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
x1.2	Pearson Correlation	.414**	1	.087	.059	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000		.473	.629	.000
	N	70	70	70	70	70
x1.3	Pearson Correlation	.338**	.087	1	.562**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.004	.473		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
x1.4	Pearson Correlation	.412**	.059	.562**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.629	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
total_x1	Pearson Correlation	.808**	.586**	.674**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti

Tabel 2. Uji Validitas variable Pelatihan Kerja (X₁)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,808	0,000	Valid
2	0,586	0,000	Valid
3	0,674	0,000	Valid
4	0,708	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variable Pelatihan Kerja signifikansi < 0,05 dan korelasinya > 0,4, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Lingkungan Kerja telah valid.

Tabel 3.
Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	total_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.400**	.293*	.293*	.840**
	Sig. (2-tailed)		.001	.014	.014	.000
	N	70	70	70	70	70
x2.2	Pearson Correlation	.400**	1	-.047	-.047	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001		.702	.702	.000
	N	70	70	70	70	70
x2.3	Pearson Correlation	.293*	-.047	1	1.000**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.014	.702		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
x2.4	Pearson Correlation	.293*	-.047	1.000**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.014	.702	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
total_x2	Pearson Correlation	.840**	.676**	.552**	.552**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti

Tabel 4. Validitas Kompensasi (X₂)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,840	0,000	Valid
2	0,676	0,000	Valid
3	0,552	0,000	Valid
4	0,552	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variable Kompensasi signifikansi < 0,05 dan korelasinya > 0,4, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Kompensasi telah valid.

Tabel 5. Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	total_x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.463**	.287*	.261*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.029	.000
	N	70	70	70	70	70
x3.2	Pearson Correlation	.463**	1	.328**	.201	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.095	.000
	N	70	70	70	70	70
x3.3	Pearson Correlation	.287*	.328**	1	.407**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.016	.006		.000	.000
	N	70	70	70	70	70

x3.4	Pearson Correlation	.261*	.201	.407**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.029	.095	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
total_x3	Pearson Correlation	.751**	.707**	.699**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,751	0,000	Valid
2	0,707	0,000	Valid
3	0,699	0,000	Valid
4	0,649	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Lingkungan Kerja telah valid.

Tabel 7. Correlations

		y1	y2	y3	y4	total_y
y1	Pearson Correlation	1	.191	.405**	.359**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.114	.001	.002	.000
	N	70	70	70	70	70
y2	Pearson Correlation	.191	1	.215	.246*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.114		.074	.040	.000
	N	70	70	70	70	70

y3	Pearson Correlation	.405**	.215	1	.496**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
y4	Pearson Correlation	.359**	.246*	.496**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.002	.040	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
total_y	Pearson Correlation	.682**	.553**	.811**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Peneliti

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
2	0,553	0,000	Valid
3	0,811	0,000	Valid
4	0,740	0,000	Valid

Sumber: Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan telah valid.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6 Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
----------	----------------	------------

Pelatihan kerja (X ₁)	0,642	Reliabel
Kompensasi Kerja (X ₂)	0,631	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,655	Reliabel
Kinerja Karyawan (X ₄)	0,650	Reliabel

Sumber: Peneliti

Nilai *Alpha Cronbach* variabel Pelatihan Kerja (X₁), Kompensasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal..

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. One Sampel Kolmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.27155805
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.072
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.710
Asymp. Sig. (2-tailed)		.694

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 0,710 dengan tingkat signifikansi 0,694 berarti hal itu menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Nilai Tolerance Dan VIF

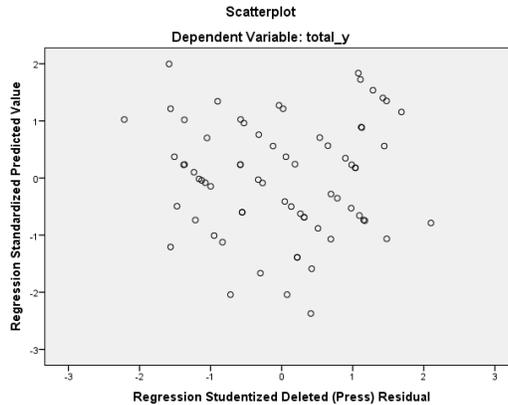
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.817	1.224
.820	1.220
.997	1.003

Sumber: Peneliti

Dari kelima variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu regresi dikatakan heterokedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Peneliti

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian

4. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t - 1$ (sebelumnya). Secara umum dapat di ambil patokan, apabila nilai Durbin Watson lebih besar dari batas (du) 1,7187 dan kurang dari $4 - 1,7187$ (du)

Tabel 12. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.468	1.300	1.778

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber: Peneliti

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai dw adalah 1,778 dan lebih kecil daripada tabel DW yaitu 1,702. Maka Dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terdapat autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan anantara variabel Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Tabel 13. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	-1.427	2.266		-.630	.531	
1 total_x1	.170	.098	.169	1.739	.087	.817
total_x2	.647	.141	.446	4.603	.000	.820
total_x3	.405	.081	.439	4.987	.000	.997

Sumber: Peneliti

Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari table diatas adalah:

$$Y = -1,427 + 0,170 X_1 + 0,647 X_2 + 0,405 X_3$$

Dari persamaan-persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,427. Hal ini berarti bahwa jika Pelayihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -1,427 satuan.
2. Nilai koefisien Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif yaitu sebesar 0,170. Artinya Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). jika Pelatihan Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,170 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) besarnya tetap.
3. Nilai koefisien kompensasi (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,647. Artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). jika Kompensasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat 0,647 satuan dan sebaliknya jika Kompensasi (X2) mengalami penurunan sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,647 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X3) besarnya tetap.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,405. Artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). jika lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat 0,405 satuan dan sebaliknya jika Lingkungan Kerja (X3) mengalami Penurunan sebesar 0,405 satuan dengan asumsi variabel Pelatihan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) besarnya tetap.

1. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap

variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikansi model ini dapat dilihat pada nilai F hitung yang telah diperoleh dari program SPSS sebagai berikut.

Tabel 14. (Uji Simultan dengan Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.808	3	35.936	21.259	.000 ^b
Residual	111.563	66	1.690		
Total	219.371	69			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Sumber: Peneliti

Tabel tersebut digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai F tabel = $F_{\alpha}(df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha}(k; n - k - 1)$
 $F \text{ tabel} = F_{0.05(5,94)} = 2,737$
- b. F hitung = 21.259
- c. Perumusan hipotesis
 - 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$ artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
 - 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$ artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- d. Daerah kritis atau daerah penolakan, yaitu:
 - 1) Bila F hitung \geq F tabel maka H_0 ditolak. Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - 2) Bila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima. Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), DLingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. Kesimpulan
 Nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $21.259 > 2,737$ maka H_0 diterima, Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Secara simultan Artinya Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t adalah pengujian keberartian koefisien regresi linier parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Prosedur uji t dengan menggunakan 1 sisi ($\alpha = 0,05$) adalah:

a. Hipotesis

1) $H_0: b_i = 0$ artinya variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) $H_a: b_i \neq 0$ artinya variabel bebas Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. $t_{\text{tabel}} = t_{\alpha}$ dengan $df = n - k - 1 = 70 - 5 - 1 = 64$

$t_{\text{tabel}} = t_{0,05(94)} = 1,994$

c. Daerah kritis atau daerah penolakan:

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil uji t sebagai berikut

Tabel 15. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.427	2.266		-.630	.531		
1 total_x1	.170	.098	.169	1.739	.087	.817	1.224
total_x2	.647	.141	.446	4.603	.000	.820	1.220
total_x3	.405	.081	.439	4.987	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: total_y

Sumber: Peneliti

- Uji t pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{\text{hitung}} = 1,739$
 Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,739 < 1,994$, maka H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- Uji t pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{\text{hitung}} = 4,603$
 Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,603 > 1,994$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 4.897
Nilai t hitung > t tabel yaitu $4.987 > 1,994$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t ini berarti tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu “Secara parsial Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan produk PT. Kurnia Anggun”. Sedangkan Pelatihan Kinerja Secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun. Berdasarkan hasil uji t juga diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t yang lebih tinggi dibanding dengan variabel lain yaitu 4.987, yang berarti variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.”

Pembahasan

1. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Secara simultan Artinya Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H2 terbukti tidak signifikan Secara parsial Artinya ketika Budaya Pelatihan Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H3 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Kompensasi Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai.
4. Pengaruh Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H4 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Lingkungan Kerja meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji f ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Secara simultan Artinya Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis pertama terbukti benar
2. Hasil uji t hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua terbukti tidak benar

3. Hasil uji t hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga terbukti benar
4. Hasil uji t hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat terbukti benar

REFERENSI

- APJII. (2013). *The profile of Indonesia's internet users 2012*. Retrieved.
- Fatimah, L. (2012). Hubungan Pola Asuh Orang Tua dengan Perkembangan Anak di R.A Darussalam Desa Sumber Mulyo, Jogoroto, Jombang. *Prosiding Seminas*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Logahan, J. (2009). Pengaruh lingkungan kerja dan stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di pt nemanac rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama Bandung.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*.
- Mulyadi. (2015). *Akuntansi Biaya, Edisi 5*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ruky, A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia*. PT Gramedia.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15). *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service*.