

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOWIEJAYA MITRA
MAKMUR SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh:

Nia Kusumawati

NIM 401200088

**EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2024

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOWIEJAYA MITRA
MAKMUR SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Nia Kusumawati
NIM 401200088

Pembimbing:

Estu Unggul Drajat M.Ec. Dev
NIP 1199209262020121015

EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2024



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Nia Kusumawati	401200088	Ekonomi Syari'ah	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 16 Maret 2024

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP 197801122006041002

Menyetujui,


Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev
NIP 199209262020121015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Nama : Nia Kusumawati

NIM : 401200088

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI
NIP. 197202111999032003

(.....)

Penguji I :
Saïd Abadi, M.A
NIDN 2112088202

(.....)

Penguji II :
Estu Unggul Drajat, M.Ec, Dev
NIP. 199209262020121015

(.....)

Ponorogo, 17 April 2024

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Kusumawati

NIM : 401200088

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOWIEJAYA MITRA MAKMUR SIDOARJO.

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 16 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



Nia Kusumawati

NIM 401200088

Abstrak

Kusumawati, Nia. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Skripsi. 2024. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa adanya perbedaan antara teori dan praktik di lapangan terkait pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengolahan data antara lain analisis regresi linear berganda, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan *software SPSS 26*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berupa kuesioner berdasarkan indikator variabel yang diteliti, sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 65 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT kowejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,623. Artinya, variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 62,3% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa serta dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, pada akhirnya skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Oleh karena itu, dengan sangat bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Kedua orang tua saya. Terimakasih kepada bapak dan ibu saya yang telah membimbing, mendidik, menyayangi dan memberikan dukungan serta do'a kepada saya, sehingga saya mampu bertahan dalam keadaan apapun dan mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
2. Kakak saya yang selalu memberi semangat dan memberi dukungan secara moril maupun materiil. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah saya selama ini dan selalu memberi dukungan sampai saat ini.
3. Kepada seluruh keluarga besar penulis, terimakasih telah memberikan dukungan dan do'a sampai saat ini.
4. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang banyak memberikan dukungan bagi saya.
5. Serta seluruh pihak yang telah berjasa kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini mampu berguna dan bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dimasa mendatang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya kepada kita semua, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi mata kuliah Skripsi Ekonomi. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah untuk junjungan kita Nabi agung Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya hingga akhir zaman dengan diiringi upaya meneladani akhlaknya yang mulia.

Sebagai wujud rasa syukur penulis atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu terselesainya penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Negeri Islam Ponorogo yang senantiasa memotivasi untuk menjadi pribadi yang berkualitas serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama.
2. Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ponorogo yang telah senantiasa memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang senantiasa memberikan semangat, arahan, serta selalu memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ridho Rokamah, S.Ag., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberi arahan dari semester satu sampai saat ini.
5. Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak saran, arahan, masukan serta dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
6. PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yang telah diperbolehkannya perusahaannya dijadikan objek dan telah meluangkan waktu guna membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Saya menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga saya mohon maaf apabila terdapat beberapa kesalahan dalam penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu saya harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan petunjuk maupun pedoman dan berguna untuk menambah pengetahuan bagi para pembaca. Semoga Allah SWT selalu senantiasa meridhoi segala usaha kita. *Aamiin.*

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Ponorogo, 16 Maret 2024

Penulis

Nia Kusumawati



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
ABSTRAK	vii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penulisan.....	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Deskripsi Teori.....	18
1. Kinerja Karyawan	18
2. Pelatihan.....	25
3. Motivasi	29
4. Kompensasi	33
5. Lingkungan Kerja	39
6. Hubungan Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	43

B. Kajian Pustaka.....	45
C. Kerangka Pemikiran.....	56
D. Hipotesis.....	58
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Rancangan Penelitian	65
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	65
C. Lokasi dan Periode Penelitian.....	68
D. Populasi dan Sampel	68
E. Jenis dan Sumber Data.....	70
F. Metode Pengumpulan Data.....	71
G. Instrumen Penelitian.....	71
H. Validitas dan Realiabilitas Instrumen	73
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	74
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.....	82
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	82
B. Hasil Pengujian Instrumen	83
1. Uji Validitas	83
2. Uji Reliabilitas	88
C. Hasil Pengujian Deskriptif	89
1. Deskripsi Data Responden	89
2. Hasil Pengujian Deskripsi Data Penelitian	92
D. Analisis Data Penelitian	101
1. Uji Asumsi Klasik.....	101
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	105
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	107
1. Uji t (Parsial).....	107
2. Uji F (Simultan)	110
3. Uji Koefisien Determinan (R^2)	112
F. Pembahasan	113
BAB V PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119

B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, perkembangan strategi, program dan taktik pemasaran beberapa tahun terakhir telah memasuki era digital. Dimana dengan hal ini perusahaan harus jeli melihat kondisi tersebut sebelum terjun ke pasar sasaran, hal ini didukung dengan sumber daya manusia yang handal, berpotensi serta mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, apabila bisnis mengalami penurunan, maka peran manajemen untuk sumber daya manusianya yang harus diperbaiki. Karena perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang sama yaitu mendapatkan laba dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya tetap berkembang¹.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola.² Perusahaan

¹ Mumuh Mulyana, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan" *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (2010), 164–70.

² Imbron and Ibrahim Bali Pamungkas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Widina Bhakti Persada, 2021), 2.

harus bisa mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, mempunyai kreatifitas yang tinggi juga mampu bersaing Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut suatu perusahaan untuk mampu bersaing baik dalam aspek produktivitas dalam memacu semangat kinerja karyawannya, juga dalam kemampuan dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan, agar perusahaan dapat tetap bertahan.³ Dalam perusahaan tidak hanya mengandalkan sebuah alat mesin saja namun juga dalam melakukan aktivitas kerja perlu membutuhkan sumber daya manusia dalam mengoperasikannya.

Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan bagian manajemen yang mengelola sering disebut dengan manajemen kinerja. Kinerja sendiri memiliki nilai penting karena mampu mencerminkan ukuran keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi.⁴ Karyawan adalah kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas dalam sebuah perusahaan tidak akan terjadi.⁵ Individu-individu dalam organisasi harus didorong dan dimotivasi oleh antusiasme pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh

³Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, and Moh Bukhori, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 6, no. 2 (April 13, 2023), 201–16, <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>.

⁴ Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, and Hasmin Tamsah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar" *Journal of Management* 2, no. 1 (2019).

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1990), 13.

perusahaan. Setiap karyawan harus diberitahu dengan jelas makna serta manfaat perubahan, baik untuk organisasi maupun manfaat perubahan bagi dirinya sendiri, kerjasama terjadi dan pekerja didorong untuk berfikir dengan cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja, hingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Organisasi berkinerja dengan kuat dan merupakan tempat bekerja yang kreatif, peraturan dan kebijakan selalu dievaluasi dengan melibatkan semua orang yang ada dalam organisasi atau minimal dengan melibatkan perwakilan dari mereka, guna menyelaraskan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan.⁶

Kualifikasi sumber daya manusia yang baik seperti sifat Rasulullah SAW yaitu *siddiq, amanah, tabligh, fathanah, dan istiqamah*. Berdasarkan tingkat pemahaman ekonomi dan syariah ada tiga klasifikasi sumber daya manusia yaitu: (1) spesialis terhadap ilmu syariah namun tidak memahami ilmu ekonomi, (2) spesialis ilmu ekonomi tetapi hanya memahami ilmu syariah, (3) spesialis ilmu ekonomi dan juga spesialis ilmu syariah.⁷ Firman Allah SWT di Al Qur'an Surat At Tin Ayat 4⁸:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

⁶Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018),4.

⁷ Yoga Dwi dan Ari Prasetyo, “Mengetahui Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, No. 11 (November 2019), 2253.

⁸ Al-Qur'an, 95;4.

Artinya: *Sesungguhnya, kami telah ciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya.*

Arti dari salah satu surat dari Al Qur'an tersebut menyatakan bahwa seorang manusia terlahir didunia dengan bentuk yang sebaik-baiknya dengan adanya itu manusia harus dapat menentukan tujuan hidupnya sendiri. Dengan dibekali kemampuan yang baik dari Allah manusia itu wajib memiliki ilmu, akan tetapi dalam menjalankan kewajibannya itu jangan lupa mencari ilmu yang sudah diatur oleh Allah yang sudah terdapat pada Al Qur'an. Dengan memiliki ilmu dunia yang baik dan benar dapat menjalankan kegiatan dan mengorganisasi dengan sebaik-baiknya untuk mencapai sebuah tujuan.

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas⁹. Penilaian tentang kinerja individu karyawan juga penting untuk digunakan perusahaan ketika akan mereposisi karyawan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan berbagai strategi, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya serta memberikan motivasi supaya karyawan dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Dengan hal tersebut para karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang membuat kinerjanya akan meningkat dan akan

⁹Sutarto Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010),79.

menjalankan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah perusahaan tetapkan dalam pekerjaannya.¹⁰

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.¹¹

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.¹² Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan,

¹⁰Sahat Simbolon, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2022),2-4.

¹¹ Eni Haryani, "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard," *Tesis* (Program Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sumatera Utara, 2018), 42.

¹² *Ibid.*

setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.

Menurut simanjuntak kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) dan supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.¹³

PT Kowiejaya Mitra Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, perusahaan ini memproduksi berbagai mesin pengemas otomatis dengan kualitas tinggi. Perusahaan ini menghasilkan beberapa jenis mesin yaitu mesin pengemas horizontal, vertikal, weigher, dan beberapa mesin pengemas makanan maupun barang. Dalam membuat berbagai jenis mesin yang diproduksi dengan kualitas tinggi tidak lepas dari tim *engineering* yang handal dan tenaga ahli yang memiliki skill tinggi. Dapat dilihat bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpotensi akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga

¹³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 133.

karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk perusahaan.¹⁴ Maka dari itu sumber daya manusia yang memiliki *skill* yang tinggi, berkompetensi, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik agar target yang ditentukan tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan perusahaan.

Pengelolaan kinerja yang menjadi salah satu program pengelolaan sumber daya manusia strategis yang memiliki makna penting dari sudut kepentingan pegawai dan organisasi. Banyak hal mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi pegawai, disiplin kerja, kompensasi yang diterima, lingkungan kerja, iklim kerja, budaya kerja, sikap kerja, komunikasi, kepuasan kerja ataupun variabel-variabel lainnya¹⁵.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya pada karyawan baru. Menurut Mangkunegara pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas¹⁶. Pelatihan kerja akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan dan kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya kompensasi yang

¹⁴ Yuliana, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic" *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17, no. 2 (2017), 136.

¹⁵Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BFE, 2010),125.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 50.

sebanding dengan kinerjanya.¹⁷ Pelatihan kerja tentunya guna membekali karyawan dengan teori dan praktik dilapangan sebelum benar-benar terjun dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, setiap karyawan baru PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo wajib mengikuti pelatihan. Sistem pelatihan pada perusahaan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yaitu dengan memberikan materi dan praktik secara langsung. Pemberian materi dan praktik ini berlangsung selama tiga bulan¹⁸. Pada saat pelatihan berlangsung ada beberapa karyawan yang kurang memahami materi yang telah diberikan oleh pelatih, sehingga ketika melakukan proses produksi maupun melakukan tugas yang diberikan hasil produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini menghambat produktivitas kerja yang dimana akan mengulur waktu lebih lama yang mengakibatkan tidak dapat memenuhi targetnya.

Selain itu, juga terdapat kompensasi yang berperan sebagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.¹⁹

¹⁷Vida Purnama Sari, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9, no. 3 (2020),2.

¹⁸ Yani, *Wawancara*, 18 Oktober 2023.

¹⁹ Marihot T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002),244.

Kinerja yang maksimal juga didukung oleh berbagai aspek kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang sudah dilakukan untuk perusahaan. Dengan memberikan kompensasi secara sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, setiap karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo mendapatkan kompensasi. Sistem kompensasi pada perusahaan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yaitu dengan memberikan bonus. Di mana bonus yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan dan produksi yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Selain bonus setiap karyawan juga mendapatkan jaminan sosial berupa bpsj, tunjangan hari raya dan bonus tahunan. Akan tetapi, meskipun kompensasi perusahaan sudah diberikan namun kinerja yang dihasilkan masih belum maksimal²⁰.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Arep menjelaskan ada beberapa faktor motivasi yang dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu faktor kebutuhan manusia, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, dan faktor pelatihan²¹. Oleh karena itu, kesadaran tentang

²⁰ Yani, *Wawancara*, 18 Oktober 2022.

²¹ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), 51.

pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan motivasi kerja yang tercipta pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur cukup baik. Contohnya seperti *family day and gathering*. Perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya. Di sini bisa dilihat bahwa motivasi ini menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling berbagi pikiran kepada karyawan lainnya. Selain itu perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transport serta juga pajak karyawan yang ditanggung oleh perusahaan. Akan tetapi, motivasi sudah diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan belum maksimal pada perusahaan.

Selain faktor pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini dapat berpengaruh bagi pekerja waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas dari perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam

menyelesaikan tugasnya.²² Apabila lingkungan kerja kurang kondusif tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan kepada karyawan yang mengakibatkan tidak mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan kondisi lingkungan kerja yang tercipta pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur dirasa kurang nyaman. Lingkungan kerja yang diterapkan di PT Kowiejaya Mitra Makmur masih ada beberapa alat produksi yang kurang lengkap, untuk karyawan yang bekerja di produksi mengenai lingkungan kurangnya *safety* dan juga terkadang wifi perusahaan kurang lancar.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun, diperoleh hasil yang bertentangan. Hasil penelitian Vida dan Tryonowati menyatakan bahwa pelatihan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²³ Hasil penelitian Hanik, Abdul, dan Afi menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴ Sedangkan, hasil penelitian Anggono dan Teng Sauh menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁵

²² Maya Selvia Kartika Ali and Slamet Riyadi, "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja" *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo* 27, no. 2 (2019), 70–76.

²³Vida Purnama Sari dan Triyonowati, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9, no. 3 (2020), 17.

²⁴Hanik Uswatul Munawaroh, Abdul Kodir Djaelani, and hanik Rachmat Slamet, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Second Best Packing (SBP) Mojokerto" *Jurnal Riset Manajemen* 12, no. 2 (2023), 102–103.

²⁵Anggono, dan Teng Sauh Hwee, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi." *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 8, no. 1 (2024), 80.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun, diperoleh hasil yang bertentangan. Hasil penelitian Doni dan Ilin menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶ Hasil penelitian Dewa dan Gede Putu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷ Sedangkan, hasil penelitian Rahmat Hidayat menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.²⁸

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun, diperoleh hasil yang bertentangan. Hasil penelitian Ayu, dkk menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹ Hasil penelitian Vivi menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰ Sedangkan, menurut Sevynica dan Alex menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹

²⁶ Doni Marlius and Ilin Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (July 2, 2022), 1218-38.

²⁷ Dewa Ayu Putu A.C dan Gede Putu Agus J.S, "Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* 11, no. 1 (Januari-April, 2021), 49.

²⁸ Rahmat Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5, no. 1 (Maret 1, 2021), 21.

²⁹ Ayu Monika, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Economic Education and Entrepreneurship Journal* 1, no. 2 (2021), 142.

³⁰ Vivi Herlina, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* 3, no. 1 (Juni, 2020), 52.

³¹ Sevynica Rianda dan Alex Winarno, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik (PUBLIK)* IX, no. 2 (2022), 202.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun, diperoleh hasil yang bertentangan. Hasil penelitian Maulida dan Sovia menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³² Hasil penelitian Ayu, dkk menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Sedangkan, hasil penelitian Anggi dan Taufik menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴

Kinerja karyawan yang baik dan optimal akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dan sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang baik ataupun buruk maka akan merugikan bagi perusahaan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kasus tersebut guna mengungkap tingkat pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo”.

³² Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, No. 2 (Desember, 2020), 111.

³³ Ayu Monika, dkk., *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 52.

³⁴ Anggi Dinanti A. dan Taufik Risal, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)* 2, No.1 (Maret, 2023),33.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo?
- c. Apakah kompensasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo?
- e. Apakah pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dari tujuan penelitian, yaitu:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo.

- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kowiejaya Mitra Makmur, Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan pengetahuan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan khususnya guna mencapai kinerja karyawan yang baik serta dapat menambah pengetahuan bagi peneliti.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi alternatif dalam pengambilan solusi mengenai kinerja karyawan. Sehingga mampu memperoleh informasi yang relevan dalam upaya pengembangan berkelanjutan melalui kinerja karyawan, diantaranya:

- 1) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, diharapkan peneliti mampu memperdalam dan menerapkan teori yang didapatkan selama studi mengenai kinerja karyawan.

2) Bagi IAIN Ponorogo

Hasil dari penelitian ini, diharapkan mampu menjadi bahan perbandingan literatur yang melengkapi koleksi di perpustakaan IAIN Ponorogo, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah.

3) Bagi Pembaca

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan gambaran penelitian terkait kinerja karyawan yang mampu diukur menggunakan variabel bebas, antara lain pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penelitian

Skripsi ini berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Agar mempermudah dalam pengkajian masalah serta penyusunan penelitian menjadi lebih sistematis dan terstruktur, maka berikut susunan sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian:

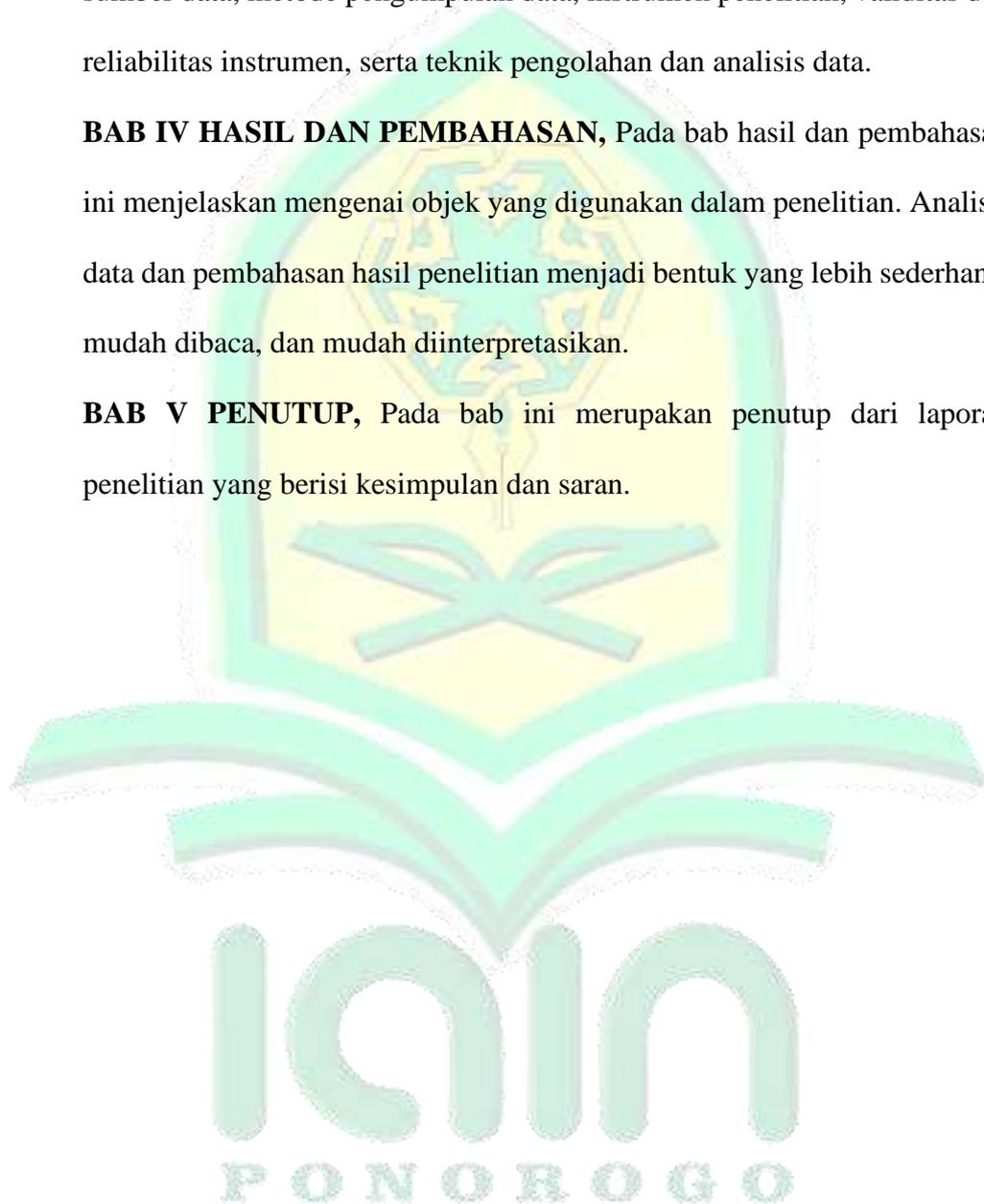
BAB I PENDAHULUAN, Pada bab pendahuluan, memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI, Pada bab landasan teori, memaparkan landasan teori, studi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN, Pada bab metodologi penelitian, memaparkan rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, Pada bab hasil dan pembahasan ini menjelaskan mengenai objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian menjadi bentuk yang lebih sederhana, mudah dibaca, dan mudah diinterpretasikan.

BAB V PENUTUP, Pada bab ini merupakan penutup dari laporan penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance*. Stolovich and Keeps mengemukakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.¹

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.² Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.³

¹ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010),3-4.

² Donni Juni Priansa, *Managemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan* (Bandung: Pusaka Setia, 2017),49.

³ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3* (Jakarta: Lembaga FEUI, 2010), 1.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: oleh kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) dan supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen⁴.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Wirawan menjelaskan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau

⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 133.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegaran, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017),9.

suatu profesi dalam waktu tertentu.⁶ Dalam pandangan Islam, Tasmara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.⁷ Menurut Zadjuli menyatakan Islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara *kaffah*.⁸ Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁹

⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Saya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 41.

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2018), 9.

⁸ Zadjuli, *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia UNISIA* No. 54/XXVII/IV/ 2004, 18.

⁹ Al- qur'an, 9:105.

Supaya mencapai kinerja yang baik, seorang muslim dituntut untuk bersungguh-sungguh, seorang muslim dapat menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik yang dapat bermanfaat bagi lingkungannya. Seorang muslim yang memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah akan selalu terpacu semangatnya untuk mencapai kinerja optimal. Sebagai karyawan tentunya tidak lepas dari budaya kerja yang ada di Indonesia dengan mayoritas penduduk islam. Adapaun beberapa karakteristik budaya kerja Islami yang mampu meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan adalah:¹⁰

- 1) Bekerja merupakan salah satu jenis kegiatan yang mewujudkan fungsi seseorang sebagai khalifah. Seorang muslim harus memahami bahwa manusia yang diciptakan, termasuk dirinya sendiri, harus mampu mengarahkan tindakan manusia, manusia yang mampu berbuat baik di bumi ini.
- 2) Bekerja adalah ibadah bagi seorang muslim bekerja bersama berarti memperbaharui salah satu ilmunya Allah SWT yang diberikan kepada seseorang.
- 3) Menggunakan prinsip profit and maslahat seorang muslim dalam proses kerjanya bukan sekedar mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya dalam rangka menimbun kekayaan.

¹⁰ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *IQTISHADIA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* 9 No. 1 (2016), 191. DOI: 10.21043/iqtishadia.v9i1, 955.

- 4) Dalam bekerja mengoptimalkan potensi intelektual, pekerja muslim harus menggunakan kemampuan mental (intelektual), profesionalisme dalam pengelolaan sumber daya.
- 5) Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimis. Sebagai seorang muslim yakin bahwa apapun yang menjadi usahanya berdasarkan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan.
- 6) Bekerja dengan sikap *tawazun* (seimbang), yaitu kepentingan umum dan kepentingan khusus.
- 7) Bekerja dengan unsur kehalalan dan menjauhi unsur haram yang dilarang syariat islam.

Budaya kerja Islami merujuk kesesuaian dengan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW yang meliputi: *shiddiq, amanah, fathonah, dan tabligh*. Penerapan sifat-sifat nabi tersebut dalam organisasi atau perusahaan disempurnakan dengan sifat istiqomah. Empat sifat Nabi SAW dalam perspektif Islam dapat menjadi kunci sukses dalam mengelola organisasi atau perusahaan, agar mendapat menyerap nilai-nilai moral yang tinggi.¹¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Simanjuntak, faktor yang memengaruhi kinerja ialah sebagai berikut¹²:

¹¹ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami", *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4 No. 1(2017), 176-207. DOI: 10.19105/islamuna.v4i1.204-205.

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 133.

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan etos kerja, pendidikan atau pelatihan, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Saran pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (kesehatan kerja, keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/kompensasi, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu¹³:

1) Jumlah pekerjaan

Masing-masing pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi persyaratan tersebut mulai dari pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan bidang yang dipilih.

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 234.

Berdasarkan dari persyaratan pekerjaan tersebut, maka dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan atau satu orang karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan ataupun berbagai kegiatan.¹⁴

Pelatihan kerja merupakan hal wajib yang harus diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga membuat para pekerja mampu mencapai produktivitas yang maksimal dalam melakukan pekerjaan tertentu dan tugas tertentu.¹⁵ Pelatihan kerja memberi dampak yang baik pada kinerja karyawan. Seperti halnya pada perusahaan PT.

¹⁴Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2014),175.

¹⁵Notoatmodjo, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),16.

Kowiejaya menerapkan pelatihan dengan kurun waktu 3 bulan untuk mengetahui kemampuan kinerja karyawan dalam perusahaan guna mengetahui produktivitas karyawan baru.

Program pelatihan Islam yang akan dilakukan pada karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan benar, agar program yang dilakukan tepat sasaran dan bisa menambah ketrampilan karyawan dalam bekerja.¹⁶ Seperti firman Allah SWT pada Surat An-Nahl ayat 125 yang berbunyi:¹⁷

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ
رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Maksud dari kutipan ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia harus memiliki kuantitas dan kualitas baik dan benar, mereka harus diberi pelatihan Islam yang telah diajarkan oleh Rasulullah agar sesuai dengan apa yang diharapkan, dan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan yang baik dan benar yang sesuai perspektif Islam.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rizka Lubis ada sejumlah faktor yang mempengaruhi, sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan, diantaranya sebagai berikut¹⁸:

¹⁶ Yoga Dwi dan Ari Prasetyo, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2268.

¹⁷ Al- Qur'an, 16;125.

¹⁸ Dita Luftia, "Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara," 2022,

1) Materi Program yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur

Pelatihan mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta

Pelatihan sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi

Pelatihan Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Muhammad abieza menjelaskan bahwa pelatihan dapat dibagi menjadi empat indikator sebagai berikut:

1) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten, yaitu instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik.

2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Di sini karakteristik peserta dapat dilihat dari bagaimana animo atau semangat peserta mengikuti pelatihan dan bagaimana keinginan mereka untuk memperhatikan setiap detail pelatihan yang diberikan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Materi pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kemampuan para

karyawannya dan adanya kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan dari penelitian tersebut.

4) Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.¹⁹

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Saydam dalam Kadarisman bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa²⁰.

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

¹⁹ Muhammad Abieza Rayyan, "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)," *Banda Aceh : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam*, 2019, 16.

²⁰Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),275.

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan²¹. Menurut teori Herzberg motivasi ada dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong untuk berprestasi dari dalam diri seseorang sedangkan faktor pemeliharaan berasal dari luar diri seseorang²².

Motivasi merupakan energi yang menggerakkan individu dalam berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal. Motivasi bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memberikan motivasi karyawan seorang pemimpin berharap dengan persoalan yang mampu mempengaruhi kinerja setiap karyawan yaitu kemauan dan kemampuan²³.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil,

²¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, keempat belas (Jakarta: Bumi Aksara, 2014),219.

²²Sondang P Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).

²³Syamsir Torang, *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016),57.

tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal²⁴.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi beberapa faktor baik dari internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut²⁵:

- 1) Persepsi seseorang mengenal diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Kebutuhan
- 4) Keinginan
- 5) Harapan pribadi
- 6) Prestasi kerja yang dihasilkan
- 7) Kepuasan kerja

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain sebagai berikut:

- 1) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 2) Jenis dan sifat pekerjaan
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapan

²⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016),216.

²⁵Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 24.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Maslow dalam Sutrisno motivasi kerja dipengaruhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri²⁶. Dari faktor-faktor tersebut dapat diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur, dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan keberlangsungan pekerjaan dan jaminan pada hari tua saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman terpenuhi hingga terpuaskan secara minimal pasti akan muncul kebutuhan

²⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016),122.

sosial seperti kebutuhan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama, dan lain sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini seperti kebutuhan keinginan agar dihormati, dihargai atas prestasi yang diraih seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah hirarki kebutuhan dari maslow paling tinggi. Aktualisasi diri dapat dikatakan tersedianya kesempatan bagi seseorang mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan baik bersifat keuangan maupun non keuangan kepada karyawan oleh perusahaan. Kompensasi dapat dinyatakan dengan sebuah imbalan atau balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan

karena telah mencapai tujuan perusahaan. Berbagai bentuk pemberian lain yang diberikan oleh pemilik perusahaan atau organisasi kepada para pekerja merupakan bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan.²⁷

Kompensasi di sini merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan baik berupa *financial* maupun *non financial* sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi ini harus adil karena akan sangat berpengaruh pada semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Menurut Husein Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²⁸ Kompensasi atau balas jasa dalam perusahaan dapat berupa kesejahteraan, tunjangan sosial, perlindungan dan pesangon. Perusahaan berkewajiban memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja kepada karyawan. Seperti halnya yang telah tercantum dalam ayat Al-Qur'an:

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَأُمِرْتُ أَنْ أَكُونَ مِنَ

الْمُسْلِمِينَ

²⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2017),119.

²⁸ Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), 16.

“Maka jika kamu berpaling (dari peringatanku), aku tidak meminta imbalan sedikitpun darimu. Imbalanku tidak lain hanyalah dari Allah, dan aku diperintahkan agar aku termasuk golongan orang muslim (berserah diri)”. (Q.S Yunus [10]: 72)

Ayat di atas menegaskan bahwa para Nabi Allah bekerja dengan sukarela tanpa mengharapkan upah, upah hanyalah dari Allah SWT dan dalam konteks dunia kerja. Penerapan sistem upah berbeda-beda sesuai dengan pangkatm, jabatan dan beratnya pekerjaannya.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qasas [28]: 77)

Al-Qur’an mengajarkan agar setiap mukmin berbuat baik kepada sesama. Dalam konteks dunia kerja, kebaikan seorang pengusaha muslim dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian tunjangan sosial dan pesangon bagi pekerja yang berhenti bekerja. Tunjangan sosial tersebut dapat berupa jaminan kesehatan,

tunjangan keluarga, sumbangan pernikahan dan kelahiran, santunan duka cita. Jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan untuk menjaga kesehatan atau untuk pengobatan bilamana karyawan menderita sakit. Sumbangan pernikahan diberikan bilamana karyawan melangsungkan pernikahan atau menikahkan anaknya. Pesangon diberikan kepada karyawan yang purna tugas atau diberhentikan dengan hormat, baik atas permintaan sendiri maupun karena tuntutan efisiensi dan perampingan jumlah karyawan.²⁹ Seperti halnya perusahaan PT. Kowiejaya Mitra Makmur juga menerapkan kompensasi *non-financial* kepada karyawannya. Memberikan santunan terhadap yatim-piatu, pesangon pada karyawan yang telah keluar dari perusahaan, memberikan sumbangan pernikahan dan kematian serta jaminan keselamatan kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu³⁰:

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun deflasi sangat

²⁹ Henri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan, (Bogor, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun, 2004), 46.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000),84-85.

mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2) Penawaran bersama

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar dan biaya kehidupan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

c. Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut³¹:

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

³¹Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004),445.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan.

Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya³². Tempat dan lingkungan kerja hendaknya bersih dan aman dari bahaya yang dapat terjadi pada mesin dan instalasi, tetapi juga sebaliknya, lingkungan hendaknya ramah, tidak membahayakan, serta tidak menyebabkan kerusakan pada mesin dan instalasi. Dalam hal tersebut, tidak ada barang atau rintangan dan sampah atau kotoran yang membahayakan atau dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas³³.

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai

³²Alex Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2018),183.

³³Indah Rachmatiah Siti Salami, *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016),272.

kelompok.³⁴ Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan lingkungan yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti warna, bau, suara, dan rasa³⁵.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut ³⁶:

1) Penerangan

Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan, supaya diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan

2) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi.

³⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), 39.

³⁵Sutoyo, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah" *e Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (2016), 187–95.

³⁶Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 1996), 23.

3) Sirkulasi udara

Pertukaran udara cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Utama adanya udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dan adanya tanaman di sekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani³⁷.

4) Musik di tempat kerja

Menurut pakarnya, musik yang nadanya bagus sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat mengakibatkan karyawan bekerja. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar di tempat kerja.

5) Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

6) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan.

³⁷ *Ibid*, 27.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:³⁸

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan harmonis, tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak dalam keadaan baru merupakan salah satu penunjang proses

³⁸Alex Nitisemito, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992),159.

dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

6. Hubungan Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku karyawan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan sangat penting dan memerlukan perhatian secara khusus dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan kunci utama perusahaan untuk meraih keberhasilan. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya³⁹.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi⁴⁰. Dengan adanya pelatihan kerja tentunya akan mempermudah karyawan baru dalam memahami bagaimana sistem kerja perusahaan. Pelatihan seringkali digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Hendaknya manusia harus memiliki kuantitas dan kualitas baik dan benar, mereka harus diberi pelatihan Islam yang telah diajarkan oleh Rasulullah agar sesuai dengan apa yang diharapkan, dan menghasilkan tenaga kerja

³⁹ Mahmudi, *Manajemen Sektor Publik* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013), 20.

⁴⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 212.

yang memiliki ketrampilan yang baik dan benar yang sesuai perspektif Islam.

Pelatihan yang telah dilakukan perusahaan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Simamora, menyatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki motivasi dan kinerja karyawan⁴¹. Motivasi kerja memiliki peranan yang cukup penting karena dengan seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi maka individu karyawan akan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang menjamin kepuasan para karyawan. Dengan adanya kompensasi tentunya karyawan memiliki dorongan yang lebih tinggi dalam bekerja. Adanya sistem kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai prosedur

⁴¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2001), 132.

perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan faktor lingkungan kerja, sutrisno mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya⁴². Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan memadai tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Heizer dan Render menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka⁴³. Sehingga, dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Kajian Pustaka

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun) dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Doni Marlius dan Ilin Pebrina. (2022) “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Variabel bebas: Motivasi dan Kompensasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Disiplin Kerja Obyek penelitian:	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Hadi, 2012),118.

⁴³Jay Heizer and Barry Render, *Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan*, 11th ed. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015),467.

	Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia”		PT. Kencana Sawit Indonesia	terhadap kinerja karyawan. Serta variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia ⁴⁴ .
2	Andi imran Azas, Buyung Ramadhoni dan Hasmin Tamsah (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar”	Variabel bebas: Motivasi kerja, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Obyek penelitian: Rektorat UIN Alauddin Makassar	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar ⁴⁵ .
3	Endang Sugiarti (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Obyek penelitian: PT Sukses Expamet	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

⁴⁴Doni Marlius and Ilin Pebrina, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1218-38.

⁴⁵Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, and Hasmin Tamsah, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar” *Journal of Management* 2, no. 1 (2019).

	dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet”	Variabel terikat: Kinerja Karyawan		terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y nilai korelasi sebesar 0,790. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima ⁴⁶ .
4	Annisa Yulia Astuti, Salfadri dan Yulistia. (2023) “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang”	Variabel bebas: Motivasi dan Kompensasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Budaya Organisasi Obyek penelitian: PT. Pos Indonesia (Persero) Padang	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan pada Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Serta, Secara bersama-sama Motivasi,

⁴⁶Endang Sugiarti, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (December 2, 2020), 479–86, <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>.

				Kompensasi dan Budaya Organisasi signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Padang ⁴⁷ .
5	Daniel Sibaariang dan Sri Wahyuningsih (2023) “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera”	Variabel bebas: Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Obyek penelitian: PT. Sianso Sukses Sejahtera	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif sangat kuat (nilai r sebesar 0,361) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,6% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera. ⁴⁸
6	Karenza Chitara Setiarini dan Kustini (2022) “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja	Variabel bebas: Kompensasi dan lingkungan kerja	Obyek penelitian: PT. Gran Handa Indonesia.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi para karyawan tetap bagian produksi di PT. Gran Handa Indonesia berdampak positif

⁴⁷Annisa Yulia Astuti, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang” *EMJM* 1, no. 4 (2023),280.

⁴⁸Daniel Sibagariang and Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera,” *Journal on Education* 5, no. 4 (May 22, 2023), 16970–77, <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2903..>

	Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel terikat: Kinerja Karyawan		terhadap kelangsungan di perusahaan. Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja para karyawan tetap bagian produksi di PT. Gran Handa Indonesia berdampak positif terhadap kelangsungan di perusahaan. Sehingga lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan secara positif bagi kinerja karyawan ⁴⁹ .
7	Mohammad Havid dan Mahendro Sumardjo. (2023) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi PT TFG Traveling Asia”	Variabel bebas: Pelatihan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja Variabel terikat: Kinerja karyawan	Obyek penelitian: PT TFG Traveling Asia	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia. Kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia. dan, Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT TFG Traveling Asia ⁵⁰ .

⁴⁹Karenza Chitara Setiarini and Kustini Kustini, “Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (December 8, 2022), 996–1005, <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714>.

⁵⁰Mohammad Havid and Mahendro Sumardjo, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi Pt Tfg Traveling Asia” *Journal of Young Entrepreneurs* 2, no. 2 (2023), 145–55.

8	<p>Nurmiyati, dan Bambang Guritno (2022)</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit Collection”</p>	<p>Variabel bebas: Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Obyek penelitian: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang Unit Collection</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection. Variabel pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk⁵¹.</p>
---	---	---	---	--

⁵¹Nurmiyati Nurmiyati and Bambang Guritno, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit

				Semarang Unit Collection.
9	Daming, Badaruddin, dan Haeranah (2023). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Variabel bebas: Motivasi Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Variabel bebas: Kompetensi dan Disiplin Kerja Obyek penelitian: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

				Provinsi Sulawesi Barat ⁵² .
10	Hanik Uswatul Munawaroh, Abdul Kodir Djaelani, dan Afi Rachmat Slamet (2023) “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Second Best Packing (SBP) Mojokerto”	Variabel bebas: Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Obyek penelitian: PT Second Best Packing (SBP) Mojokerto	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap kinerja karyawan PT Second Best Packing. Pelatihan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan PT Second Best Packing. Kompensasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT Second Best Packing. Serta, Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap kinerja karyawan PT Second Best Packing ⁵³
11	Lorensius Leni Waskito, Tin	Variabel bebas:	Obyek Penelitian:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

⁵²Daming, Badaruddin, and Haeranah, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Ezenza Journal* 2, no. 2 (2023), 128.

⁵³Hanik Uswatul Munawaroh, Abdul Kodir Djaelani, and Afi Rachmat Slamet, *Jurnal Riset Manajemen*, 102–103.

	Agustina K, Moh. Bukhori (2023) “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta”	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	PT. Mentari Indonesia Jakarta.	variabel pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta ⁵⁴ .
12.	Vida Purnama Sari dan Triyonowati (2020) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group”	Variabel bebas: Pelatihan Kerja, Kompensasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Disiplin Kerja Obyek Penelitian: TOPSELL GROUP	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Topsell Group Cabang Sidoarjo ⁵⁵

⁵⁴Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina dan Moh. Bukhori, *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 215.

⁵⁵Vida Purnama Sari dan Triyonowati, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 17.

13	<p>Anggono dan Teng Sauh Hwee (2024)</p> <p>“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi”</p>	<p>Variabel bebas: Pelatihan Kerja.</p> <p>Variabel terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Obyek Penelitian: Kantor Jasa Akuntansi</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan tidak berdampak banyak terhadap kinerja karyawan dan pelatihan menurunkan kinerja karyawan⁵⁶.</p>
14	<p>Mahmudin A. Sabilalo, Umyy Kalsum dan Muh. Nur (2020)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”</p>	<p>Variabel bebas: Lingkungan Kerja.</p> <p>Variabel terikat: Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel bebas: Kemampuan Kerja</p> <p>Obyek Penelitian: Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Biro Organisasi</p>

⁵⁶ Anggono, dan Teng Sauh Hwee, *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*,

				Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. ⁵⁷
15	Marcellino Nickko Ronalddo dan Maulidyah Amalina Rizqi (2024) “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung”	Variabel bebas: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Variabel terikat: Kinerja Karyawan	Obyek Penelitian: PT. Mitra Jaya Gung	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memiliki dampak pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Selanjutnya motivasi memberi dampak berpengaruh positif terhadap kinerjaskaryawan di PT Mitra Jaya Gung. ⁵⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja menjadi beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁵⁷ Mahmudin A. Sabilalo, Umyy Kalsum dan Muh. Nur, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.” *Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020), 168.

⁵⁸ Marcellino Nickko Ronalddo dan Maulidyah Amalina Rizqi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 19, no. 1 (2024), 150.

Sehingga, menunjukkan bahwa tanpa adanya dorongan pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja tentunya akan sulit untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Walaupun pada penelitian terdahulu didukung oleh beberapa faktor lain, seperti disiplin kerja, kemampuan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi. Namun, pada penelitian ini telah berfokus pada variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal ini ditujukan guna penyesuaian variabel tersebut pada teori yang hendak diuji oleh peneliti.

C. Kerangka Pemikiran

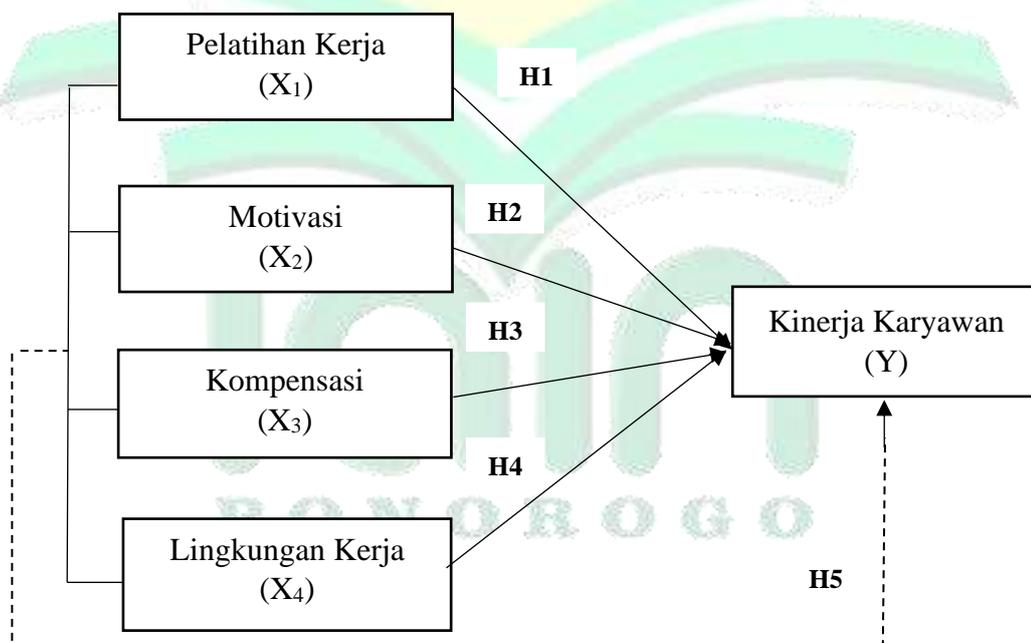
Kerangka berfikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁹ Berlandaskan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori di atas yang telah diuraikan, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apabila pelatihan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila pelatihan kerja terhadap karyawan rendah, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur rendah.
2. Apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur tinggi. Begitupun

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013),93.

sebaliknya, apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur rendah.

3. Apabila kompensasi tinggi, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi rendah, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur rendah.
4. Apabila lingkungan kerja tinggi, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja rendah, maka kinerja karyawan dalam PT. Kowiejaya Mitra Makmur rendah.
5. Secara simultan, Pelatihan kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Mamur, Sidoarjo.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

_____ : Secara parsial

----- : Secara simultan

Dilihat dari landasan teori diatas, maka dihasilkan kerangka berfikir asosiatif:

X₁ : Pelatihan Kerja

X₂ : Motivasi

X₃ : Kompensasi

X₄ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik dengan data.⁶⁰ Berdasarkan kerangka berfikir pada gambar 2.1, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

⁶⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013),96.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya untuk mempermudah karyawan dalam penempatan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Simamora, Pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan⁶¹. Pentingnya pelatihan bukan hanya untuk karyawan saja, namun juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan tentunya mempermudah dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Widodo dan Inti (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor” menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan.⁶² Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan kerja akan

⁶¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003), 273.

⁶² Titin Maidarti, Muthia Azizah, Edi Wibowo dan Inti Nuswandari, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor” *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16, No. 1 (April 2022),141.

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti membuat hipotesis, yakni:

- a. H_{01} : Tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
 - b. H_{a1} : Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap pelatihan kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Mangkunegara menjelaskan bahwa salah satu teknik untuk memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri, di mana karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang⁶³. Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat seseorang. Orang yang berhasil mayoritas memiliki motivasi yang menggerakkan nya untuk maju dalam meraih keberhasilan. Dengan adanya motivasi tinggi tentunya karyawan akan yakin dengan kemampuan yang dimiliki dan percaya mampu meraih keberhasilan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Juliana, dkk (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar”

⁶³ Anwar Prabu A.A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 76.

menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan.⁶⁴ Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti membuat hipotesis, yakni:

- a. H₀₂: Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
 - b. H_{a2}: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Menurut Husein Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁶⁵

Kompensasi yang memadai merupakan salah satu motivasi untuk mendorong kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas seseorang. Dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih merasa dihargai dalam menyelesaikan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Jason dan Kurniati (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB

⁶⁴ Juliana, dkk, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar” *Jurnal Pariwisata dan Budaya* 11, No. 2 (September 2020), 114.

⁶⁵ Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, 16.

Indonesia” menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan.⁶⁶ Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti membuat hipotesis, yakni:

- a. H₀₃: Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
- b. H_{a3}: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.⁶⁷ Perusahaan yang sukses tentunya tidak lepas dari lingkungan kerja yang tercipta dengan baik pula. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik dan psikologi pada suatu instansi yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan⁶⁸. Seseorang bekerja

⁶⁶ Jaon Sebastian dan Kurniati W. Andani, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan II*, No. 2 (2020), 466.

⁶⁷ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, 39.

⁶⁸ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanri Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, no. 1 (2022), 288.

tentu memiliki keinginan mempunyai lingkungan kerja yang baik dalam perusahaannya. Dengan memiliki lingkungan kerja yang mendukung tentunya mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja.

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Andi Irwan dan Andi Irfan (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan.⁶⁹ Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti membuat hipotesis, yakni:

- a. H₀₄: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
- b. H_{a4}: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

5. Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.⁷⁰

Menurut simanjuntak terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: oleh kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang

⁶⁹ Andi Irwan dan Andi Irfan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 18, No. 2 (2021), 221.

⁷⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*, 1.

berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) dan supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen.⁷¹

Berdasarkan salah satu penelitian terdahulu oleh Lorensius Leni, Tin Agustina dan Moh Bukhori (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta” menunjukkan bahwa hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan.⁷² Sehingga, dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti membuat hipotesis, yakni:

- a. H₀₅: Pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo
- b. H₀₅: Pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

⁷¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 133.

⁷² Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina dan Moh. Bukhori, *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 215.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian diartikan suatu rencana tentang tata cara mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuannya. Berdasarkan jenis datanya penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.¹ Dalam penelitian menggunakan penelitian survey, maka peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.² Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang diteliti, variabel tersebut yaitu:

¹Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008),28.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 37.

a) Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen X adalah pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4).

b) Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen Y adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam	1. Instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Materi 4. Tujuan Pelatihan	Muhammad Abiedza Rayyan, 2019.

	melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien.		
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan energi yang menggerakkan individu dalam berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	Syamsir Torang, 2016.
Kompensasi	Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dapat bersifat keuangan maupun non keuangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Simamora, 2004.
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tempat bekerja bisa secara fisik maupun non fisik yang bisa menimbulkan efek senang, aman, dan nyaman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	Alex Nitisemito, 1992.
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 	Wilson Bangun, 2012.

	tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.	3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	
--	--	--	--

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yang beralamat di Jl. Raya Gedangan-Betro KM.2 No.43B, Wedi, Gedangan, Sidoarjo Regency, East Java 61254. Alasan pemilihan lokasi ini, karena belum pernah dikaji oleh peneliti sebelumnya dan diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu membantu memperbaiki kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2024 dengan menyesuaikan waktu hingga seluruh data dapat terkumpul.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen satu kelompok individu-individu, objek-objek, atau item-item dari mana sampel akan diambil untuk mengukur.³ Objek yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yang berjumlah 65 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

³Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015),372.

2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁴ Teknik sampling merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk mengambil anggota sampel yang merupakan sebagian dari populasi. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel terbagi menjadi dua macam yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dimana, *probability sampling* merupakan teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *non probability sampling* merupakan teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap sampel yang dipilih.⁵

Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.⁶

Menurut Sugiyono, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁷. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. Dikarenakan jumlah

⁴ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 76.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 81 – 84.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 104.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 118.

populasi tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang responden.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, yakni penelitian jenis kuantitatif. Dimana, data-data yang didapatkan sebagian besar berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Dalam penelitian ini, Teknik mengumpulkan data populasi, yakni dengan teknik random sampling dikarenakan adanya keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga. Pada penelitian ini, data kuantitatif yang digunakan peneliti adalah dengan cara penelitian langsung guna mendapatkan data melalui perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Kemudian, data yang berbentuk angka tersebut diolah dan dianalisis guna memperoleh informasi yang bersifat ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui asli atau primer yang berisi informasi maupun data penelitian secara langsung dari lapangan⁸. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dari karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo dengan menyebarkan angket (kuisisioner).

⁸Erwan Agus Purwanto and Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2007),20.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang menjadi responden untuk dijawabnya.⁹ Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner merupakan instrumen guna pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Pada penelitian ini, kuisisioner ditujukan kepada karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Apabila variabel penelitiannya lima, maka jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian juga lima. Instrumen-instrumen sudah ada yang dibakukan, tetapi masih ada yang harus dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melaksanakan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen perlu memiliki skala.¹⁰ Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

⁹Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015),173.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 193.

Dalam penelitian ini teknik pengukuran yang digunakan yaitu dengan menggunakan skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor berdasarkan skala *likert* sebagai berikut:¹¹

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Skala
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hadi, peneliti memilih menggunakan modifikasi skala *likert* dengan empat skala, dikarenakan guna menghilangkan kelemahan dalam skala lima tingkat. Kelemahan tersebut di antaranya¹²:

1. Kategori *Undeciden* (ragu-ragu/netral), memiliki makna ganda yang dapat diartikan belum mampu memutuskan maupun memberi jawaban berdasarkan konsep aslinya. Kategori jawaban ganda arti tentunya tidak diharapkan dalam suatu instrument penelitian.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 93.

¹² Sutrisno Hadi, *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai* (Yogyakarta: FP UGM. 1991), 9.

2. Adanya jawaban di tengah tentu dapat menimbulkan keraguan atas kecenderungan pendapat responden kearah setuju maupun tidak setuju. Apabila disediakan jawaban tersebut, tentunya akan menghilangkan banyak data penelitian yang mampu mengurangi banyaknya informasi yang didapat melalui responden¹³.

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Instrumen yang bersifat valid maupun sah memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Suatu instrument dikatakan valid ketika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud¹⁴. Validitas berasal dari *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.¹⁵ Guna melaksanakan uji validitas, peneliti menggunakan metode *Correlate Bivariate*. Adapun kaidahnya, sebagai berikut¹⁶:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka item dinyatakan valid.

¹³ *Ibid.*

¹⁴Tukiran Taniredja and Hidayah Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014),42.

¹⁵Saifudin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000),5.

¹⁶Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: PPMPI, 2018),85.

- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} \geq$ nilai α (0,05), maka item dinyatakan tidak valid.

2. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas ialah suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah baik. Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya¹⁷. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur mantab. Dalam pengertian alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan¹⁸. Uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari $\alpha > 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari $\alpha < 0,60$.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan

Teknik pengolahan data dan analisis data, yakni sebuah proses pengaturan terkait urutan data, pengorganisasian dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar,

¹⁷ Tukiran Taniredja and Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, 135.

¹⁸ Elta Mamang Sangadji, *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), 145.

sehingga mampu ditemukan tema dan dapat merumuskan hipotesis keputusan¹⁹.

2. Analisis Data

Setelah pengolahan data, langkah yang dilakukan selanjutnya yakni menganalisis data. Dalam menganalisis data hasil pengolahan yang telah jadi, lalu menganalisis data hasil penelitian menggunakan alat ukur yang digunakan dalam mengukur variabel yang telah diteliti. Teknik analisis data yang digunakan, yakni:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk membantu dalam menggambarkan objek yang hendak diteliti berdasarkan data sampel tanoa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.²⁰ Analisis ini guna menggambarkan data satu persatu berdasarkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah diberikan selama proses penelitian. Teknik analisis deskriptis dibagi menjadi dua tahap yakni:

- 1) Deskriptif responden, berisi terkait perhitungan yang menjadi pengelompokan kuesioner secara umum, seperti jenis kelamin, usia dan tahun angkatan. Deskripsi responden dilakukan dalam frekuensi (%).

¹⁹Amos Neolaka, *Metode Penelitian Dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016),175.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 147.

- 2) Deskriptif variabel, guna menjelaskan variabel, dimensi dan indikator melalui rata-rata (*mean*) pada variabel pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Skala variabel dapat digambarkan, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Variabel

Skor	Pernyataan
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju
1,76 – 2,50	Tidak Setuju
2,51 – 3,25	Setuju
3,26 - 4,00	Sangat Setuju

b. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik disebut dengan suatu model regresi yang dapat dipakai guna memprediksi apabila memenuhi sejumlah asumsi. Dalam penelitian ini menggunakan tiga model uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.²¹

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual yang dikatakan berdistribusi normal. Apabila nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.²² Syarat dilaksanakannya *parametric-test*, yakni

²¹ Santoso Singgih, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), 203.

²² Sihabudin, dkk., *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2021), 75.

ketika data berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan pedoman apabila nilai signifikansi < 0.05 maka dikatakan tidak berdistribusi normal kemudian sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.²³

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Jika residual dan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang

²³ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015), 228.

lainya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.²⁴

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan dalam mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) dan memprediksi variabel dependen tersebut dengan menggunakan variabel independen.²⁵ Persamaan model regresi linear berganda, yakni:

$$Y = A + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Langkah guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT.

Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo menggunakan analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda dikarenakan jumlah varibael bebas lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel terikat. Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan:

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

²⁴Agung Abdul Rasul, *Praktikum Statistika Ekonomi Dan Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010),136.

²⁵ Ali Maulidim, *Teknik Memahami Statistika 2* (Jakarta: Alim's Publishing, 2012), 84.

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X_1 = Variabel Pelatihan Kerja

X_2 = Variabel Kompensasi

X_3 = Variabel Motivasi

X_4 = Variabel Lingkungan Kerja

α = Nilai konstanta

β_1 = Koefisien Pelatihan Kerja

β_2 = Koefisien Kompensasi

β_2 = Koefisien Motivasi

β_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

ε = Nilai *error* atau residual

e. Uji Hipotesis

Analisis data menggunakan pengujian regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

1) Uji Parsial (Uji-T)

Uji-T guna mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Guna mengetahui keterandalan dan kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2),

kompensasi (X_3), lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak, kriteria pengujian yang digunakan, yakni:²⁶

- a) H_0 diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara latihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara serentak, yakni guna mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.²⁷ Dalam penelitian ini uji F tes digunakan untuk menguji pengaruh secara serentak antara pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

- a) H_0 diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara latihan kerja, motivasi,

²⁶ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 98.

²⁷ Syahrudin dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 67.

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

b) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara latihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

3) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisiendeterminasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.²⁸

²⁸Kadir, *Statistika Terapan Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015),200.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

PT. Kowiejaya Mitra Makmur merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang usaha mesin (produsen mesin) kemasan terkemuka di Indonesia yang berpusat di Sidoarjo. Perusahaan PT Kowiejaya Mitra Makmur didirikan oleh kerjasama antara orang korea dan Indonesia yang berdiri sejak 1 Februari 2015 dan masih beroperasi hingga saat ini. Alasan untuk setiap nama *type* mesin yang ada pada PT Kowiejaya Mitra Makmur di beri nama KMM, karena nama tersebut singkatan dari nama perusahaan yang di mana menjadi pengenalan/identitas produk dari perusahaan ini. Selama 8 tahun, PT Kowiejaya Mitra Makmur menyediakan solusi pengemasan dan sistem lengkap untuk pengemasan yang ideal untuk toko roti, chocolate & *confectionary*, frozen food, mie dan lainnya dengan segel normal maupun dengan *shrink wrap*.

Perusahaan Manufaktur merupakan suatu cabang industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan, tenaga kerja, dan suatu medium proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi untuk dijual. Sama halnya dengan perusahaan ini setiap mesin pengemas telah direkayasa oleh pikiran terbaik dan diproduksi dengan pengerjaan dengan kualitas terbaik. Dengan inovasi yang selalu diciptakan dalam otomatis kemasan. Dengan sistem manual loading pada mesin individu maupun garis sepenuhnya

otomatis. *Supply* dan layanan dari perusahaan ini yaitu mesin pembungkus aliran *horizontal, Vertikal, Weigher*, sistem distribusi produk, sistem *auto feeding*, opsional dan aksesoris kemasan. Dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi mesin *packaging* besar maupun kecil.

2. Visi, Misi, dan Tujuan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

- a. Visi: Menjadi perusahaan mesin *packaging* terbaik se Asia Tenggara.
- b. Misi:
 - 1) Menjaga mutu mesin *packaging* bermutu dan berkualitas.
 - 2) Senantiasa melakukan inovasi-inovasi terbaru dan motivasi teknologi.
 - 3) Senantiasa melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Tujuan: Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, inovatif, dan profesional. Serta, mencari profit untuk perusahaan sebesar-besarnya.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan ataupun kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen dengan nilai validitas rendah, maka dinyatakan tidak valid atau sah.¹

¹ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 211.

Pedoman butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid, apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sedangkan $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan sampel 65 responden yang diambil melalui hasil pengisian kuesioner. Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X_1)

No. Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 65, a= 5%	Keterangan
1	0,735	0,2404	Valid
2	0,333	0,2404	Valid
3	0,509	0,2404	Valid
4	0,599	0,2404	Valid
5	0,716	0,2404	Valid
6	0,479	0,2404	Valid
7	0,673	0,2404	Valid
8	0,447	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Data tabel 4.1 hasil uji validitas pelatihan kerja (X_1) dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 butir, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2404) dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X_1)

dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Validitas Motivasi (X₂)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No. Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 65, α = 5%	Keterangan
1	0,471	0,2404	Valid
2	0,790	0,2404	Valid
3	0,653	0,2404	Valid
4	0,771	0,2404	Valid
5	0,877	0,2404	Valid
6	0,808	0,2404	Valid
7	0,800	0,2404	Valid
8	0,802	0,2404	Valid
9	0,379	0,2404	Valid
10	0,569	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Data tabel 4.2 hasil uji validitas motivasi (X₂) dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi (X₂) diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2404) dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel motivasi (X₂) dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

c. Uji Validitas Kompensasi (X₃)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₃)

No. Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} N= 65, a= 5%	Keterangan
1	0,656	0,2404	Valid
2	0,568	0,2404	Valid
3	0,679	0,2404	Valid
4	0,783	0,2404	Valid
5	0,504	0,2404	Valid
6	0,356	0,2404	Valid
7	0,679	0,2404	Valid
8	0,686	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Data tabel 4.3 hasil uji validitas kompensasi (X₃) dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 butir, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi (X₃) diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2404) dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X₃) dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

d. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₄)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₃)

No. Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} N= 65, a= 5%	Keterangan
1	0,576	0,2404	Valid
2	0,713	0,2404	Valid
3	0,785	0,2404	Valid
4	0,812	0,2404	Valid

5	0,715	0,2404	Valid
6	0,475	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Data tabel 4.4 hasil uji validitas lingkungan kerja (X_4) dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 butir, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja (X_4) diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2404) dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_4) dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

e. **Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N= 65, α = 5%	Keterangan
1	0,759	0,2404	Valid
2	0,604	0,2404	Valid
3	0,343	0,2404	Valid
4	0,459	0,2404	Valid
5	0,616	0,2404	Valid
6	0,778	0,2404	Valid
7	0,443	0,2404	Valid
8	0,668	0,2404	Valid
9	0,460	0,2404	Valid
10	0,470	0,2404	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Data tabel 4.5 hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y)

diperoleh hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,2404) dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dengan demikian, masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diandalkan sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan guna mengukur apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan untuk melakukan uji penelitian. Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali, yakni apabila koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka pernyataan dinyatakan andal atau reliabel.² Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,689	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,880	0,60	Reliabel
3	Kompensasi	0,750	0,60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,768	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), 46.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, yakni pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Artinya, seluruh pernyataan yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini adalah bersifat reliabel. Dengan demikian, instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini, penulis melakukan kegiatan penelitian pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 65 responden. Adapun pernyataan yang telah diajukan yakni berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Sebelum melakukan analisis data penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo yang diolah menggunakan SPSS, sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Guna mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat melalui tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	58	89.2	89.2	89.2
Perempuan	8	10.3	10.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Melalui tabel 4.7 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 58 orang dengan persentase 89.2%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 10.8%. Artinya karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo didominasi oleh laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Pada kategori usia responden dibedakan menjadi empat kategori, yaitu usia 25-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan > 40 tahun. Guna mengetahui proporsi usia responden dengan jelas, dapat dilihat melalui tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 tahun	18	27.7	27.7	27.7
31-35 tahun	17	26.1	26.1	53.8
36-40 tahun	10	15.4	15.4	69.2
> 40 tahun	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 27,7%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 17 orang dengan

persentase 26,1%. Responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 15,4%. Dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 30,8%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berusia >40 tahun dengan persentase sebesar 30,8%.

c. Responden Berdasarkan Penghasilan

Pada kategori penghasilan responden dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000, Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000, >Rp. 5.000.000. Guna mengetahui penghasilan responden dengan jelas, dapat dilihat melalui tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	4	6.2	6.2	6.2
Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	50	76.9	76.9	83.1
>Rp. 5.000.000	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang berpenghasilan Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 4 orang dengan persentase 6,2%. Responden yang berpenghasilan Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 50 orang dengan persentase 76,9%. Dan responden yang berpenghasilan >Rp. 5.000.000 sebanyak 11 orang dengan persentase 16,9%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jumlah

responden yang paling banyak adalah responden yang berpenghasilan >Rp. 5.000.000 dengan total 50 orang persentase sebesar 76,9%

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada kategori lama bekerja responden dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun, dan > 5 tahun. Guna mengetahui seberapa lama bekerja responden yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	0	0.00	0.00	0.00
1 – 5 tahun	2	3.1	3.1	3.1
>5 tahun	63	96.9	96.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0.00%. Responden yang lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3,1%. Dan responden yang lama bekerja > 5 tahun sebanyak 63 orang dengan persentase 96,9%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang lama bekerja 63 orang persentase sebesar 96,9%

2. Hasil Pengujian Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Data variabel-variabel

tersebut diperoleh melalui hasil jawaban kuesioner yang telah disebar kepada Karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo sebanyak 65 karyawan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat melalui penjelasan berikut ini:

a. Hasil Kuesioner Pelatihan Kerja (X₁)

Tabel 4.11
Hasil Skor Kuesioner Pelatihan Kerja (X₁)

No Item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X1.1	41	63.1	24	36.9	0	0	0	0
X1.2	29	44.6	34	52.3	2	3.1	0	0
X1.3	22	33.8	41	63.1	2	3.1	0	0
X1.4	31	47.7	34	52.3	0	0	0	0
X1.5	31	47.7	28	43.1	6	9.2	0	0
X1.6	47	72.3	18	27.7	0	0	0	0
X1.7	26	40.0	33	50.8	6	9.2	0	0
X1.8	31	47.7	34	52.3	0	0	0	0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kuesioner butir pernyataan pelatihan (X1.1) adalah: 63,1% menyatakan sangat setuju dan 36,9% menyatakan setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.2) adalah: 44,6% menyatakan sangat setuju, 52,3% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.3) adalah: 33,8% menyatakan sangat setuju, 63,3% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.4) adalah: 47,7% menyatakan sangat setuju dan 52,3% menyatakan setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.5) adalah: 47,7% menyatakan sangat setuju, 43,1% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel pelatihan kerja

(X1.6) adalah: 72,3% menyatakan sangat setuju dan 27,7% menyatakan setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.7) adalah: 40% menyatakan sangat setuju, 50,8% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel pelatihan kerja (X1.8) adalah: 47,7% menyatakan sangat setuju dan 52,3% menyatakan setuju.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki semangat dalam berkinerja dengan adanya dukungan dari pelatih yang profesional dan materi yang telah disampaikan yang mudah dipahami saat pelatihan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tertinggi responden yaitu 72,3% sangat setuju pada indikator materi yaitu dengan pernyataan kuesioner materi yang mudah dipahami.

b. Hasil Kuesioner Motivasi (X₂)

Tabel 4.12
Hasil Skor Kuesioner Motivasi (X₂)

No Item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X2.1	33	50.8	31	47.7	1	1.5	0	0
X2.2	39	60.0	25	38.5	1	1.5	0	0
X2.3	36	55.4	26	40.0	3	4.6	0	0
X2.4	29	44.6	30	46.2	6	9.2	0	0
X2.5	37	56.9	26	40.0	1	1.5	1	1.5
X2.6	37	26.9	25	38.5	3	4.6	0	0
X2.7	33	50.8	29	44.6	2	3.1	1	1.5
X2.8	25	38.5	34	52.3	6	9.2	0	0
X2.9	41	63.1	20	30.8	4	6.2	0	0
X2.10	41	63.1	23	35.4	1	1.5	0	0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kuesioner butir pernyataan motivasi (X2.1) adalah: 50,8% menyatakan sangat setuju, 47,7% menyatakan setuju dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.2) adalah: 60% menyatakan sangat setuju, 38,5% menyatakan setuju dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.3) adalah: 55,4% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju dan 4,6% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.4) adalah: 44,6% menyatakan sangat setuju, 46,2% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.5) adalah: 56,9% menyatakan sangat setuju, 40% menyatakan setuju, 1,5% menyatakan tidak setuju dan 1,5% menyatakan sangat tidak setuju. Variabel motivasi (X2.6) adalah: 26,9% menyatakan sangat setuju, 38,5% menyatakan setuju dan 4,6% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.7) adalah: 50,8% menyatakan sangat setuju, 44,6% menyatakan setuju, 3,1% menyatakan tidak setuju dan 1,5% menyatakan sangat tidak setuju. Variabel motivasi (X2.8) adalah: 38,5% menyatakan sangat setuju, 52,3% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.9) adalah: 63,1% menyatakan sangat setuju, 30,8% menyatakan setuju dan 6,2% menyatakan tidak setuju. Variabel motivasi (X2.10) adalah: 63,1% menyatakan sangat setuju, 35,4% menyatakan setuju dan 1,5% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan didukung dengan adanya suatu jabatan dalam perusahaan serta kesadaran diri. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tertinggi yaitu 63,1% sangat setuju pada indikator kebutuhan aktualisasi diri yaitu pada pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa dengan posisi jabatan yang diterima mampu mengembangkan potensi diri dan memiliki kesadaran diri apabila melakukan kesalahan segera memperbaiki diri.

c. Hasil Kuesioner Kompensasi (X₃)

Tabel 4.13
Hasil Skor Kuesioner Kompensasi (X₃)

No Item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X3.1	46	70.8	16	24.6	3	4.6	0	0
X3.2	33	50.8	32	49.2	0	0	0	0
X3.3	32	49.2	32	49.2	1	1.5	0	0
X3.4	29	44.6	35	53.8	1	1.5	0	0
X3.5	18	27.7	41	63.1	5	1.5	1	1.5
X3.6	30	46.2	32	49.2	3	4.6	0	0
X3.7	22	33.8	41	63.1	2	3.1	0	0
X3.8	36	55.4	27	41.5	2	3.1	0	0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kuesioner butir pernyataan kompensasi (X3.1) adalah: 70,8% menyatakan sangat setuju, 24,6% menyatakan setuju dan 4,6% menyatakan tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.2) adalah: 50,8% menyatakan sangat setuju dan 49,2% menyatakan. Variabel kompensasi (X3.3) adalah: 49,2% menyatakan sangat setuju,

49,2% menyatakan setuju dan 2,5% menyatakan tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.4) adalah: 44,6% menyatakan sangat setuju, 53,8% menyatakan setuju dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.5) adalah: 27,7% menyatakan sangat setuju, 63,1% menyatakan setuju, 1,5% menyatakan tidak setuju dan 1,5% menyatakan sangat tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.6) adalah: 46,2% menyatakan sangat setuju, 29,2% menyatakan setuju dan 4,6% menyatakan tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.7) adalah: 55,4% menyatakan sangat setuju, 41,5% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju. Variabel kompensasi (X3.8) adalah: 55,4% menyatakan sangat setuju, 41,5% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan peningkatan kinerja karyawan didukung dengan adanya asuransi, tunjangan, serta fasilitas yang memadai. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tertinggi responden yaitu 70,8% sangat setuju pada indikator upah dan gaji yaitu pada pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa upah atau gaji mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

d. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X₄)

Tabel 4.14
Hasil Skor Kuesioner Lingkungan Kerja (X₄)

No Item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
X4.1	25	38.5	36	55.4	4	6.2	0	0
X4.2	30	46.2	35	53.8	0	0	0	0
X4.3	26	40.0	30	46.2	9	13.8	0	0
X4.4	25	38.5	37	56.9	3	4.6	0	0
X4.5	46	70.8	19	29.2	0	0	0	0
X4.6	49	75.4	16	24.6	0	0	0	0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kuesioner butir pernyataan lingkungan kerja (X_{4.1}) adalah: 38,5% menyatakan sangat setuju, 55,4% menyatakan setuju dan 6,2% menyatakan tidak setuju. Variabel lingkungan kerja (X_{4.2}) adalah: 46,2% menyatakan sangat setuju dan 53,8% menyatakan setuju. Variabel lingkungan kerja (X_{4.3}) adalah: 40% menyatakan sangat setuju, 46,2% menyatakan setuju dan 13,8% menyatakan tidak setuju. Variabel lingkungan kerja (X_{4.4}) adalah: 38,5% menyatakan sangat setuju, 56,9% menyatakan setuju dan 4,6% menyatakan tidak setuju. Variabel lingkungan kerja (X_{4.5}) adalah: 70,8% menyatakan sangat setuju dan 29,2% menyatakan setuju. Variabel lingkungan kerja (X_{4.6}) adalah: 75,4% menyatakan sangat setuju dan 24,6% menyatakan setuju.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja

karyawan didukung dengan adanya fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tertinggi responden yaitu 75,4% sangat setuju pada indikator tersedianya fasilitas kerja yaitu pada pernyataan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja responden.

e. Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15
Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Total SS (4)	%	Total S (3)	%	Total TS (2)	%	Total STS (1)	%
Y.1	36	55.4	29	44.6	0	0	0	0
Y.2	42	64.6	23	35.4	0	0	0	0
Y.3	40	61.5	25	38.5	0	0	0	0
Y.4	49	75.4	16	24.6	0	0	0	0
Y.5	25	38.5	34	52.3	6	9.2	0	0
Y.6	31	47.7	34	52.3	0	0	0	0
Y.7	15	23.1	35	53.8	13	20.0	2	3.1
Y.8	20	30.8	43	66.2	2	3.1	0	0
Y.9	25	38.5	34	52.3	6	9.2	0	0
Y.10	19	29.2	38	58.5	8	12.3	0	0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kuesioner butir pernyataan kinerja karyawan (Y.1) adalah: 55,4% menyatakan sangat setuju dan 44,6% menyatakan setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.2) adalah: 64,6% menyatakan sangat setuju dan 35,4% menyatakan setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.3) adalah: 61,5% menyatakan sangat setuju dan 38,5% menyatakan setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.4) adalah:

75,4% menyatakan sangat setuju dan 24,6% menyatakan setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.5) adalah: 38,5% menyatakan sangat setuju, 52,3% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.6) adalah: 47,7% menyatakan sangat setuju dan 52,3% menyatakan setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.7) adalah: 23,1% menyatakan sangat setuju, 53,8% menyatakan setuju, 20% menyatakan tidak setuju dan 3,1% menyatakan sangat tidak setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.8) adalah: 30,8% menyatakan sangat setuju, 66,2% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.9) adalah: 38,5% menyatakan sangat setuju, 52,3% menyatakan setuju dan 9,2% menyatakan tidak setuju. Variabel kinerja karyawan (Y.10) adalah: 29,2% menyatakan sangat setuju, 58,5% menyatakan setuju dan 12,3% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan didukung dengan adanya kesuksesan hasil produk sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tertinggi responden yaitu 75,4% sangat setuju pada indikator kualitas pekerjaan yaitu pada pernyataan karyawan memiliki pemahaman dan ketrampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

D. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Terkait uji normalitas pada penelitian ini bertujuan guna mengetahui distribusi data yang digunakan menunjukkan normal atau tidak. Uji normalitas merupakan uji kenormalan terkait distribusi (pola data). Dengan demikian, uji normalitas berasumsi bahwa data pada setiap variabel yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi dikatakan baik apabila data berdistribusi normal. Apabila Sig. $\geq 0,05$ maka nilai data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.³

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96135207
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.064
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

³ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 49.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,200 atau 20,0% yang artinya lebih besar dari 0,05 atau 10% ($0,200 \geq 0,05$). Dengan demikian, data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan guna menguji korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Dimana, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam proses penentuan ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat diketahui menggunakan nilai *tolerance* (α) yaitu besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan statistik dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yakni faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Apabila pada nilai *tolerance* $> 0,1000$ dan $VIF < 10,00$, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.⁴

⁴ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat* (Yogyakarta: Amara Books, 2007), 89.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.919	2.128		.902	.371		
	Pelatihan	.167	.074	.227	2.254	.028	.620	1.613
	Motivasi	.235	.043	.490	5.515	.000	.795	1.259
	Kompensasi	.122	.060	.172	2.035	.046	.883	1.133
	Lingkungan Kerja	.151	.047	.297	3.214	.002	.738	1.354

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.17, mengenai hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa untuk seluruh variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100, yakni sebesar, 0,620; 0,795; 0,883; dan 0,738. Lalu, untuk *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00, yakni 1,613; 1,259; 1,133; dan 1,254. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik dapat dikatakan hokokedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode yang diterapkan yakni dengan uji *Gletjser*. Dasar pengambilan

keputusan dalam uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2.478	1.390		1.783	.080
	Pelatihan	-.014	.048	-.044	-.281	.780
	Motivasi	-.019	.028	-.097	-.692	.492
	Kompensasi	-.056	.039	-.191	-1.440	.155
	Lingkungan Kerja	.043	.031	.203	1.400	.167

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.18, mengenai hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,780 atau 78,0% ($0,780 \geq 0,05$). Selanjutnya, nilai signifikansi Kompensasi (X_3) sebesar 0,492 atau 49,2% ($0,492 \geq 0,05$). Selanjutnya, nilai nilai signifikansi Kompensasi (X_3) sebesar 0,155 atau 15,5% ($0,155 \geq 0,05$). Lalu, untuk nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,167 atau 16,7% ($0,167 \geq 0,05$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁵ Romie Priyastama, *Buku Sakti Kuasai SPSS* (Yogyakarta: StartUp, 2017), 117.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mencari pola relasi antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas.⁶ Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.919	2.128		.902	.371
Pelatihan	.167	.074	.227	2.254	.028
Motivasi	.235	.043	.490	5.515	.000
Kompensasi	.122	.060	.172	2.035	.046
Lingkungan Kerja	.151	.047	.297	3.214	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.19 mengenai hasil uji regresi linear berganda diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,919 + 0,167 (\text{Pelatihan}) + 0,235 (\text{Motivasi}) + 0,122 (\text{Kompensasi}) + 0,151 (\text{Lingkungan Kerja}) + e$$

⁶ Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Hasil persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1,919, maka memiliki arti bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,919.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,167. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan 1% variabel Pelatihan Kerja (X_1) akan menimbulkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,167 atau 16,7%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,235. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan 1% variabel Motivasi (X_2) akan menimbulkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,235 atau 23,5%.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,122. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan 1% variabel Kompensasi (X_3) akan menimbulkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,122 atau 12,2%.
- e. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_4) bernilai positif sebesar 0,151. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan 1% variabel Lingkungan Kerja (X_4) akan menimbulkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,151 atau 15,1%.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji variabel bebas apakah memiliki pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pada uji ini, dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} guna pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai. Apabila nilai probabilitas < nilai α ($\alpha = 0,05$), maka variabel bebas berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.919	2.128		.902	.371
Pelatihan	.167	.074	.227	2.254	.028
Motivasi	.235	.043	.490	5.515	.000
Kompensasi	.122	.060	.172	2.035	.046
Lingkungan Kerja	.151	.047	.297	3.214	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hasil uji t di atas, guna mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yakni sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

H_{01} = Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

H_{a1} = Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hasil uji t di atas, diperoleh hasil nilai signifikansi Pelatihan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,028 atau 02,8% artinya nilai probabilitas $0,028 < 0,05$ (02,8% < 5%) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

- b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

H_{02} = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

H_{a2} = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hasil uji t diatas, diperoleh hasil nilai signifikansi Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 atau 0% artinya nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ ($0\% < 5\%$) sehingga H_0_2 ditolak dan H_a_2 diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X_2) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

c. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

H_0_3 = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

H_a_3 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hasil uji t diatas, diperoleh hasil nilai signifikansi Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,046 atau 04,6 % artinya nilai probabilitas $0,046 < 0,05$ ($04,6\% < 5\%$) sehingga H_0_3 ditolak dan H_a_3 diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X_3) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

H_{04} = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

H_{a4} = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 4.20 mengenai hasil uji t diatas, diperoleh hasil nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,002 atau 00,2% artinya nilai probabilitas $0,002 < 0,05$ (00,2% < 5%) sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dapat diartikan dengan uji serentak atau uji model/*anova*, yakni uji guna melihat pengaruh seluruh variabel terikat maupun guna menguji apakah sama (simultan) terhadap variabel terikat maupun guna menguji apakah model regresi yang dibuat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai

signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131.160	4	32.790	24.780	.000 ^b
Residual	79.394	60	1.323		
Total	210.554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.21 mengenai hasil uji F diatas, guna mengetahui besaran pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, yakni sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

H_0 = Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

H_a = Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan 4.21 mengenai hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana, dapat diartikan bahwa nilai probabilitas

$0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan guna mengetahui besaran kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat atau guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel bebas. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Begitupun sebaliknya, apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. nilai koefisien dterminasi dikatakan “baik” apabila berada diatas angka 0,5. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi dikatakan “tidak baik” ketika berada dibawah angka 0,05.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.598	1.150

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024.

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 atau 78,9%. Sehingga, dapat dikatakan bahwa terdapat relasi yang kuat dan positif antara pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,623 atau 62,3%. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 62,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

F. Pembahasan

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo” diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan ataupun berbagai kegiatan.⁷ Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.⁸

⁷ Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, 175.

⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*, 1.

Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai agar terus meningkat. Indikator pelatihan antara lain: instruktur, peserta pelatihan, materi, dan tujuan. Hasil pengujian dalam uji t dapat diketahui bahwa pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja (X_1) bernilai positif. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan pada variabel pelatihan kerja (X_1) maka, akan menimbulkan kenaikan pula pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, sesuai dengan penelitian Andi dan Hasmin yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹ Serta, penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Sri yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Motivasi merupakan energi yang menggerakkan individu dalam berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang dalam

⁹ Andi Imran Azas, *Journal of Management* 2, no. 1 (2019).

¹⁰ Daniel Sibagariang and Sri Wahyuningsih, *Journal on Education* 5, no. 4 (May 22, 2023), 16970–77.

melakukan sesuatu hal. Motivasi bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang.¹¹ Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan bertindak dalam meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut selain itu motivasi juga mampu membuat pegawai berpikir cepat, maksimal dan membantu pengembangan diri masing-masing pegawai.¹² Indikator pada motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil pengujian dalam uji t dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X_2) bernilai positif. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan pada variabel motivasi (X_2) maka, akan menimbulkan kenaikan pula pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, sesuai dengan penelitian Haniatul yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Serta, penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Gede berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

¹¹ Syamsir Torang, *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*, 57.

¹² Daming, and Haeranah, *Ezenza Journal* 2, no. 2 (2023): 128.

¹³ Haniatul Mukaromah, "Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo." *Journal of Islamic Banking and Finance* 2, No. 2 (Juli-Desember, 2022), 142-154.

¹⁴ Dewa Ayu Putu A.C dan Gede Putu Agus J.S, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* 11, no. 1 (Januari-April, 2021), 49.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Kompensasi adalah tujuan utama sebagian karyawan bekerja didalam perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan, kebijakan kompensasi akan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan yaitu atas pemanfaatan tenaga dari sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai rencana dan target perusahaan.¹⁵ indikator yang dimiliki oleh kompensasi adalah upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Hasil pengujian dalam uji t dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_3) bernilai positif. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan pada variabel kompensasi (X_3) akan menimbulkan kenaikan pula pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, sesuai dengan penelitian Andi, Gunawan dan Mansur yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Serta, penelitian yang dilakukan oleh Vida dan Tryonowati

¹⁵ Lorensius Leni, Tin Agustina K, and Moh Bukhori, *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 6, no. 2 (April 13, 2023): 201–16.

¹⁶ Andi Erna R., Gunawan Bata dan Mansur Azis, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.” *Journal of Management* 1, No. 3 (2018).

menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.¹⁸ Lingkungan kerja mampu memberikan dampak positif maupun negatif kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik kondisi atau lingkungan kerja maka karyawan akan dapat memberikan performansi yang optimal yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan. Lingkungan kerja harus didesai dengan baik agar karyawan nyaman dan betah dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.¹⁹ Indikator lingkungan kerja antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Hasil pengujian dalam uji t dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

¹⁷ Vida Purnama Sari dan Triyonowati, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 17.

¹⁸ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, 39.

¹⁹ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, No. 2 (Desember, 2020), 106.

Hasil pengujian regresi diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_4) bernilai positif. Maka, memiliki arti bahwa apabila terdapat kenaikan pada variabel lingkungan kerja (X_4) akan menimbulkan kenaikan pula pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, sesuai dengan penelitian Endang yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁰. Serta, penelitian yang dilakukan oleh Karenza dan Kustini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹

5. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pengaruh Kompensasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo,

Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.²² Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

²⁰ Endang Sugiarti, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (December 2, 2020), 479–86.

²¹ Karenza Chitara Setiarini and Kustini Kustini, *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (December 8, 2022), 996–1005.

²² Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*, 1.

Pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pad PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo. Di mana, dapat diartikan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Artinya, bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Mengenai hasil uji koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa terdapat relasi yang kuat dan positif antara pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh secara bersama-sama.

Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan indikator. Seperti halnya, pada penelitian Lorensius, Tin dan bukhori menyatakan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.²³

²³ Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina dan Moh. Bukhori, *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 215.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.
5. Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan. Maka guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kowiejaya Mitra Makmur Sidoarjo dan untuk penelitian masa mendatang diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

- a. Perusahaan maupun badan usaha sebaiknya memperhatikan bagaimana Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang berjalan pada perusahaan, supaya karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan dengan memperhatikan aspek diatas mampu meningkatkan kualitas dari setiap karyawan dalam memajukan perusahaan.
- b. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga penghargaan berupa pujian dan kesempatan pengembangan diri pada setiap karyawan agar mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Mendatang

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi masih terdapat beberapa keterbatasan yang tidak dapat dihindari.

Kepada peneliti mendatang disarankan:

- a. Keterbatasan tenaga, biaya, biaya dan waktu menyebabkan penelitian ini hanya berfokus pada satu lokasi saja. Guna memperoleh hasil yang bervariasi mengenai kinerja karyawan, disarankan bagi peneliti mendatang guna melaksanakan penelitian dengan beberapa lokasi atau perusahaan.
- b. Penyempurnaan indikator pertanyaan dalam kuesioner serta penyesuaian dengan situasi dan kondisi yang terdapat pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, dan Nuryanri Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, no. 1 (2022): 288.
- Ali, Maya Selvia Kartika, and Slamet Riyadi. “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pada kinerja” *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo* 27, no. 2 (2019): 70–76.
- Anggono, dan Teng Sauh Hwee. “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi” *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 8, no. 1 (2024): 73-81.
- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Astuti, Annisa Yulia. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang” *EMJM* 1, no. 4 (2023).
- Azas, Andi Imran, Buyung Ramadhoni, and Hasmin Tamsah. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar” 2, no. 1 (2019).
- Azwar, Saifudin. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Daming, Badaruddin, and Haeranah. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Ezenza Journal* 2, no. 2 (2023): 128.
- Dinanti, Anggi A. dan Taufik Risal. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)* 2, No.1 (Maret, 2023),33.
- Dwi, Yoga dan Ari Prasetyo. “Mengetahui Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, No. 11 (November 2019).
- Erna, Andi R., Gunawan Bata dan Mansur Azis, “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.” *Journal of Management* 1, No. 3 (2018).
- Ghozalim, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2009.

- Hadi, Sutrisno. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM, 1991.
- Hakim, Lukman. "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja", *IQTISHADIA: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* 9 No. 1 (2016), 191. DOI: 10.21043/iqtishadia.v9i1.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFE, 2010.
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Haryani, Eni. "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard," *Tesis* (Program Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sumatera Utara, 2018).
- Haryanto, Rudy. "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami", *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4 No. 1(2017), 176-207. DOI: 10.19105/islamuna.v4i1.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Keempat belas. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 1990.
- Havid, Mohammad, and Mahendro Sumardjo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi Pt Tfg Traveling Asia" *Journal of Young Entrepreneurs* 2, no. 2 (2023): 145–55.
- Heizer, Jay, and Barry Render. *Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan*. 11th ed. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015.
- Herlina, Vivi. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)* 3, no. 1 (Juni, 2020), 52.
- Hidayat, Rahmat. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5, no. 1 (Maret 1, 2021), 21.
- Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Irwan, Andi dan Andi Irfan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 18, No. 2 (2021): 218-222.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.

- Juliana, dkk. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar” *Jurnal Pariwisata dan Budaya* 11, No. 2 (September 2020): 109-115.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kadir. *Statistika Terapan Konsep, Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta, Rajawali Pers, 2015.
- Luftia, Dita. “Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,” 2022, 23.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PPMPI, 2018.
- Mahmudi. *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013.
- Maidarti, Titin, Muthia Azizah, Edi Wibowo dan Inti Nuswandari. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor” *Derivatif: Jurnal Manajemen* 16, No. 1 (April 2022),141.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Marlius, Doni, and Ilin Pebrina. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia.” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (July 2, 2022): 1218–38. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Maulidim, Ali. *Teknik Memahami Statistika 2*. Jakarta: Alim's Publishing, 2012.
- Monika, Ayu, dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Economic Education and Entrepreneurship Journal* 1, no. 2 (2021),142.
- Mukaromah, Haniatul. “Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo.” *Journal of Islamic Banking and Finance* 2, No. 2 (Juli-Desember, 2022), 142-154.
- Mulyana, Mumuh. “Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan” *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (2010): 164–70.
- Munawaroh, Hanik Uswatul, Abdul Kodir Djaelani, and Afi Rachmat Slamet. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Second Best Packing (SBP) Mojokerto” *Jurnal Riset Manajemen* 12, no. 2 (2023): 102–3.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian Dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM, 1992.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2001.
- Notoatmodjo. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nurhidayati, Maulida dan Sovia Zahrianti Erika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun).” *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, No. 2 (Desember, 2020), 111.
- Nurmiyati, Nurmiyati and Bambang Guritno. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Pesero) Tbk Semarang Unit Collection.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 1, no. 3 (January 13, 2022): 20–27. <https://doi.org/10.55606/jimek.v1i3.59>.
- Priansa, Donni Juni. *Managemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pusaka Setia, 2017.
- . *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Priyastama, Romie. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: StartUp, 2017.
- Purwanto, Erwan Agus, and Dyah Ratih Sulistyastuti. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media, 2007.
- Putu, Dewa Ayu dan Gede Putu Agus J.S. “Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* 11, no. 1 (Januari-April, 2021), 49.
- Rahadi, Dedi Rianto. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Rahma, Marianti. *Ilmu Administrasi*. Makasar: Sah Media, 2017.
- Rasul, Agung Abdul. *Praktikum Statistika Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010.
- Rianda, Sevynica dan Alex Winarno. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik (PUBLIK) IX*, no. 2 (2022), 202.
- Riyadi, Slamet. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Ronalddo, Marcellino Nickko, dan Maulidyah Amalina Rizqi. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 19, no. 1 (2024): 139-153.
- Sabilalo, Mahmudin A., Ummi Kalsum dan Muh. Nur. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.” *Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020): 151-169.
- Salami, Indah Rachmatiah Siti. *Kesehatan Dan Keselamatan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Syahrums dan Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Sangadji, Elta Mamang. *Metode Penelitian-Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.
- Sari, Vida Purnama. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9, no. 3 (2020).
- Sebastian, Jaon dan Kurniati W. Andani, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* II, No. 2 (2020): 461-468.
- Sedamayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 1996.
- Setiarini, Karenza Chitara, and Kustini Kustini. “Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4, no. 2 (December 8, 2022): 996–1005. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714>.
- Siagan, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Sibagariang, Daniel, and Sri Wahyuningsih. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera.” *Journal on Education* 5, no. 4 (May 22, 2023): 16970–77. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2903>.
- Sihabudin, dkk. *Ekonomterika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Purwokerto: CV. Pena Persada, 2021.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2003.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: Lembaga FEUI, 2010.
- . *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Simbolon, Sahat. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2022.
- Singgih, Santoso. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Sugiarti, Endang. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (December 2, 2020): 479–86. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Suryani. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Sutoyo. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Profinsi Sulawesi Tengah” *e Jurnal Katalogis* 4, no. 3 (Maret, 2016): 187–95.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Hadi, 2012.
- Taniredja, Tukiran, and Hidayah Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Tanjung, Henri. *Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Bogor: Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun, 2004.
- Torang, Syamsir. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2018.

- Umar, Husein. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Waskito, Lorensius Leni, Tin Agustina K, and Moh Bukhori. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta." *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 6, no. 2 (April 13, 2023): 201–16. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri Dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Yuliana. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic" *Jurnal Ilmiah Manajemen Bsinis* 17, no. 2 (2017): 136.
- Zadjuli. Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi Di Indonesia *UNISIA* No. 54/XXVII/IV/ 2004, 18.

