DAMPAK PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung di Jl. MH. Thamrin Ajung)

IMPACT OF JOB TRAINING, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT. Nusantara X Ajung Plantation on MH. Thamrin Ajung Street)

Bachtiar Apriyanto[1], Feti Fatimah[2], Nursaidah[3]
Universitas Muhammadiyah Jember
e-m@il: *[1]bachtiarapriyanto12345@gmail.com, [2]fetifatimah@unmuhjember.ac.id, [3]nursaidah@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dalam menjalankan usahanya. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Cara terbaik untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan pelatihan kerja. Dari alasan tersebut maka peneliti mengangkat variabel yang terdiri dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Variabel pelatihan kerja sebagai salah satu pendorongnya agar kinerja karyawan lebih baik kedepannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja X_1, lingkungan kerja X_2, kompensasi X_3 variabel terikat adalah kinerja karyawan Y. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda sebagai berikut: Y = 3,636 + 0,662 X1+ 0,304 X2 + 0,481 X3. Hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Selain itu nilai R square yang sebesar 0,719 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 71,9% dan sisanya 28,1%. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode purposive sampling dengan sampel 76 responden. Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 22.00.

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

ABSTRACT

Every company has a desire to make progress in running its business. One source of the success of a company is a qualified workforce and has adequate work effectiveness. The best way to create a quality workforce is through job training. For these reasons, the researchers raised variables consisting of job training, work environment, compensation that can create better employee performance. The job training variable is one of the drivers for better employee performance in the future. This study aims to determine and analyze impact of job training, work environment, and compensation on employee performance. The variables used in this study consisted of independent variables, namely job training X1, work environment X2, compensation X3 the dependent variable was employee performance Y. The results of the analysis using multiple linear regression as follows: Y = 3.636 + 0.662 X1 + 0.304 X2 + 0.481 X3. The results of the t test obtained a significance value of 0.000 (0.000 <0.05) indicating job training has a significant effect on employee performance. The work environment variable shows a significance value of 0.000 (0.000 <0.05), it can be concluded that the work environment variable has a significant effect on employee performance. The compensation variable shows significance value of 0.000 (0.000 <0.05), it can be concluded that the compensation variable has an effect on employee performance at PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. In addition, the value of R square is 0.719, which means the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 71.9% and the remaining 28.1%. This type of quantitative descriptive research using the purposive sampling method with a sample of 76 respondents. The test tool used is multiple linear regression, with SPSS software version 22.00.

***Keywords**: Job Training, Work Environment, Compensation, And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di negara ada organisasi yang menambah pergantian peristiwa dan kemajuan ekonomi. Perseroan merupakan perkembangan kerangka kerja dan latihan manusia yang bekerja sama. Secara bersamaan, organisasi ini seharusnya menjadi koordinasi normal dari latihan berbagai individu untuk mencapai beberapa tujuan bersama melalui pembagian pekerjaan dan kapasitas melalui kemajuan spesialis dan kewajiban.

Setiap organisasi, baik organisasi kecil maupun besar ingin mendapatkan tanah dalam mempertahankan bisnis mereka, baik sejauh kesederhanaan dan tingkat pencapaian hasil. Perbaikan dan perpanjangan yang dilakukan oleh organisasi harus ditegakkan oleh kantor dan yayasan yang cukup sehingga semua pengaturan yang dilakukan dapat dilakukan dengan tepat dan mendapatkan hasil yang menyenangkan. Ini mengharapkan organisasi untuk mencari pilihan pasti untuk membantu apa yang mereka inginkan, seperti persyaratan untuk pengaturan, kemajuan, dan sistem apa yang harus diambil inisiatif.

SDM menjadi salah satu faktor ke dalam yang mengasumsikan bagian penting dalam memutuskan apakah suatu asosiasi berlaku sehubungan dengan pencapaian tujuannya. Asosiasi yang memiliki SDM berkualitas, asosiasi akan menjadi asosiasi yang dapat bersaing, dan mendominasi dengan alasan akan menciptakan elit. SDM adalah aset utama yang dimiliki oleh asosiasi, salah satu konsekuensinya adalah bahwa usaha utama yang dapat dibuat asosiasi adalah di bidang HR. (Ritonga,2014).

Upaya untuk memperoleh SDM berkualitas diperlukan sekolah, karena instruksi dianggap siap untuk menciptakan angkatan kerja yang sangat baik, memiliki pandangan dan metode bertindak yang maju. SDM semacam ini diperlukan untuk memiliki opsi untuk mendorong roda kemajuan ke depan. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak tahun kemajuan efisiensi spesialis seperti yang ditunjukkan oleh lulusan instruksi telah berkembang terutama dengan persiapan - mempersiapkan yang dapat membangun nilai SDM buruh, persyaratan untuk SDM yang percaya dan memiliki informasi ketat yang lebih mendalam diandalkan untuk mempengaruhi eksekusi kerja.

Selain kualitas karyawan, Kondisi ruang kerja yang bagus juga merupakan salah satu komponen yang mendukung efisiensi pekerja yang akhirnya berdampak pada perluasan tingkat eksekusi yang representatif. Kondisi ruang kerja dapat diisolasi menjadi 2 (dua) menjadi Tempat Kerja Kompensasi dan Non Aktual tertentu (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh Kompensasi adalah pencahayaan, nada pembagi, kursus udara, musik, merapikan, dan keamanan. Sementara tempat kerja yang tidak aktual misalnya adalah struktur tugas, rencana kerja, desain kolaborasi, desain administrasi, dan budaya otoritatif.

Pembagian tempat kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Di antara keduanya harus disesuaikan, mengingat fakta bahwa remunerasi dan non-aktual keduanya mempengaruhi pameran pekerja. Untuk menyesuaikan keduanya, penting untuk mengetahui tentang administrasi organisasi. Dengan demikian, tempat kerja yang bermanfaat diharapkan dapat membantu pameran perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan tujuan bahwa aftereffects dari pekerjaan yang diperoleh dapat dicapai dengan ideal.

Sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara X Ajung adalah Unit Usaha Tembakau, dari PT. Perkebunan Nusantara X yang terletak di Ajung, Jember untuk memproduksi dan mengekspor tembakau cerutu yang terdiri dari Tembakau Na Oogst (Besuki & Vorstenlanden) dan Tembakau Bawah Naungan (TBN). Sebagai salah satu agen ekspor utama di Indonesia, PT. Perkebunan Nusantara X Ajung berkontribusi pada pemasukan devisa negara. dengan penargetan pangsa pasar domestic dan internasional, produk yang dihasilkan haruslah memenuhi standar dari pasar internasional. Dengan adanya sumber daya manusia yang memenuhi kriteria dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Tabel Rekap Usulan Kenaikan Grade Atas Penilaian Kinerja

No	Bagian	Jumlah
1	Tanaman Tbn I	4
2	Tanaman Tbn II	3
3	Tanaman Tbn II	5
4	Tanaman Tbn IV	6
5	Tanaman Tbn V	3
6	Tanaman Tbn VI	4
7	Tanaman Tbn VII	4
8	Tanaman Tbn VIII	6
9	Tanaman Tbn IX	5
10	Tanaman Tbn X	3
11	Tanaman	17
12	Pengolahan	18
	Total	**78**

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil dari karyawan yang dapat kenaikan grade atau golongan yakni sebesar 24% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan karyawan dalam pemenuhan kriteria kinerja yang berlaku. Berbagai jenis pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pemerataan proses pelatihan juga diperlukan agar tidak terjadi ketimpangan antar karyawan. Penelitian dari Leonando Agusta Dan Eddy Madiono Sutanto pada tahun 2013 menyimpulkan bahwa Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Sebagai hasil dari hubungan timbal balik, seorang karyawan membutuhkan sebuah penghargaan atau reward sebagai hasil dari jerih payah mereka. Pentingnya kondisi kompensasi dalam perusahaan turut memberikan dampak pada kinerja karyawan perusahan. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung, telah menerapkan system kompesasi yang telah mumpuni. Ini dapat dilihat dari pemberian gaji sesuai dengan UMR yang berlaku serta layanan lainnya seperti tunjangan dll. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung Penerapan system ini kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dari fenomena diatas yang telah dijabarkan maka peneliti mencoba mengangkat variabel yang terdiri dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang dikira dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Salah satu variabel pelatihan kerja sebagai salah satu pendorongnya agar kinerja karyawan lebih baik kedepannya.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM adalah sumber daya yang signifikan dan mengisi sebagai variabel pendorong utama dalam eksekusi, semua hal dipertimbangkan, atau latihan organisasi, sehingga harus diawasi dengan tepat melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sesuai Handoko (2011:3), aset manusia para eksekutif adalah penarikan, pilihan, perbaikan, pemeliharaan, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan otoritatif.

Pelatihan Kerja

Mempersiapkan adalah siklus penguasaan yang mencakup mendapatkan kemampuan, ide, pedoman, atau perspektif untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja. (Simamora 2004:273) Pelatihan memberi pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan mereka saat ini (Mondy, 2008:210). Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (2010:280), persiapan adalah siklus terkoordinasi yang digunakan oleh manajer untuk menjamin bahwa perwakilan bekerja untuk mencapai tujuan hierarkis.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah faktor di luar orang baik fisik maupun non-fisik dalam sebuah asosiasi (Sihombing 2004:111). Tempat kerja adalah seluruh kerangka kerja yang ada di sekitar perwakilan yang menyelesaikan pekerjaan yang sebenarnya (Rivai 2010:165). Tempat kerja ini menggabungkan: lingkungan kerja, kantor, dan pekerjaan membantu, kerapian, pencahayaan, ketenangan sama seperti koneksi antara individu di tempat.

Kompensasi Finansial

Bayar adalah identifikasi jangka luas dengan hadiah moneter yang diperoleh oleh individu melalui pengaturan asosiasi mereka dengan asosiasi. (Simamora dalam Badriyah, 2015:54) Sesuai Wilson (2012:255), remunerasi adalah sesuatu yang mendapatkan perwakilan untuk administrasi yang mereka tambahkan ke pekerjaan mereka. Mereka berkontribusi apa yang mereka yakini penting bagi energi dan informasi. Sesuai Handoko di septawan (2014:5), adalah semua yang mendapatkan spesialis sebagai trade-off untuk pekerjaan mereka.

Mengingat penilaian ketiga spesialis di atas, cenderung dianggap bahwa bayaran adalah dorongan untuk mengkompensasi perwakilan untuk administrasi yang mereka kontribusikan. Kerangka kerja pembayaran yang layak adalah kerangka kerja yang dapat memastikan pemenuhan individu dari asosiasi / organisasi yang akhirnya mengizinkan asosiasi / organisasi untuk mendapatkan, mengikuti, dan merekrut berbagai pekerja berkinerja tinggi untuk kepentingan semua orang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Moeheriono 2012:96). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) (Bangun,2012:231). Eksekusi adalah aftereffect kolaborasi dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai tugas yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:67).

Hipotesis

Spekulasi adalah respons sementara terhadap masalah. Teori menggambarkan realitas yang mungkin penting untuk berkumpul atau berkonsentrasi sesuai dengan masalah tertentu. Tanpa teori, penelitian sulit dijalankan (Suhartono, 2008).

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Identifikasi Variavel adalah segalanya melalui apa pun yang ditetapkan oleh para ilmuwan untuk dikonsentasikan dengan tujuan bahwa data tentang hal itu diperoleh, kemudian, pada saat itu membuat kesimpulan (Sugiyono, 2013:38). Dalam penyelidikan ini ada dua faktor, khususnya sebagai berikut:

Variabel Independen (X)

1. Pelatihan Kerja (X1)
2. Lingkungan Kerja (X2)
3. Kompensasi (X3)

Variabel Dependen (Y)

4. Kinerja Karyawan

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif dimana metode deskriptif adalah suatu metode dengan tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu objek penelitian tertentu.

Jenis Data Penelitian

1. Data Primer
   Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung. Hasil kuesioner di rekap ke software Microsoft Excel, kemudian diolah ke SPSS versi 22.
2. Data sekunder
   Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan Data rekap tenaga kerja dan data Rekap Usulan Kenaikan Grade Atas Penilaian Kinerja yang diambil dari PT. Perkebunan Nusantara X Ajung Kebun Ajong Gayasan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh merek dagang atau unit estimasi yang berubah menjadi objek eksplorasi atau penduduk dapat diuraikan sebagai barang yang berada di lokal dan memenuhi kondisi tertentu dengan masalah penelitian. Jumlah penduduk dalam penyelidikan ini adalah perwakilan di PT. Perkebunan Nusantara X Ajung yang berjumlah 330 orang.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat besarnya jumlah populasi dalam penelitian ini, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Tes penting untuk jumlah dan atribut penduduk. Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus Slovin (Sekaran,2006) yaitu sebagai berikut:

Keterangan
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
E = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{330}{1 + 330(0,1)}$$

$$n = \frac{330}{1 + 3,3}$$

$$n = \frac{330}{4,3}$$

$$n = 76$$

Sehingga sampel yang digunakan adalah 76 sampel dari 330 populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Sehingga sanpel yang digunakan adalah 76 sampel dari 330 populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode purposivve sampling. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Responden yang berusia minimal 21 tahun dan maksimal 50 tahun.
2. Responden merupakan karyawan yang bekerja minimal 2 tahun.
3. Berdasarkan jenis kelamin

Teknik Pengambilan Data

Bermacam-macam informasi pemeriksaan selesai dengan mengisi survei, pertemuan, persepsi, dan tulisan untuk mendapatkan informasi penting, sesuai motivasi di balik penelitian. Para ilmuwan bertemu responden secara langsung, positif sesuai pedoman dan tidak mencampuri kekompakan siklus kerja dalam organisasi. Teknik yang digunakan dalam bermacam-macam informasi ini adalah:

1. Wawancara

Dalam pemeriksaan ini, alasan pertemuan itu adalah untuk mengetahui tentang efek dari kata terkait keamanan dan kesejahteraan pada eksekusi pekerja.

2. Observasi

Observasi adalah interaksi memperhatikan, memahami contoh, standar, dan implikasi sosial dari artikel tertentu.

3. Kepustakaan

Pelajari hipotesis dari buku, buku harian, postulasi, dan investigasi tulisan pendukung lainnya, sama seperti dari organisasi terkait.

4. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menjawab serta mengisi daftar pertanyaan yang diajukan oleh penulis kepada responden.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Dalam penyelidikan ini, legitimasi instrumen eksplorasi diarahkan dengan mengambil gander pada implikasi menghitung bahwa kontras hubungan all out hal yang diperbaiki dan tabel untuk tingkat peluang (df) = n-2. Dan nilai signifikasi < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach's > 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel (Nunally dalam Ghozali, 2009:22).

Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rumus untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Rumus : Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
A = Konstanta
X1 = Variabel Pelatihan Kerja
X2 = Variabel Lingkungan Kerja
X3 = Variabel Kompensasi
b1 = Koefisien Regresi dari Pelatihan Kerja
b2 = Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja
b3 = Koefisien Regresi dari Kompensasi
e = Standard Error

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas berencana untuk menguji apakah dalam model kambuh, faktor bermasalah atau sisa memiliki penyebaran khas. Kita dapat melihatnya dari plot kemungkinan khas yang kontras dengan pengangkutan agregat dan dispersi biasa. Alasan untuk mengambil keputusan untuk uji normalitas adalah:

   a. Jika informasi menyebar di sekitar baris askew dan mengikuti jalannya garis miring atau diagram histogram menunjukkan alokasi khas, maka, pada saat itu model kambuh memenuhi anggapan ketetuan.
   b. Jika informasi menyebar dari askew atau tidak mengikuti jalur miring atau garis histogram tidak menunjukkan sirkulasi khas, maka, pada saat itu model kambuh tidak memenuhi anggapan biasanya.

2. Uji Multikolonearitas

   Uji multikolineritas berencana untuk menguji apakah dalam model kambuh menemukan hubungan antara faktor-faktor bebas model kambuh yang layak seharusnya tidak terjadi hubungan antara faktor bebas pada kesempatan off bahwa faktor-faktor diizinkan untuk mengasosiasikan, faktor-faktor ini tidak simetris. Variabel simetris adalah faktor bebas yang harga hubungannya antara faktor bebas multikolineritas individu dapat dilihat dari nilai Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF).

3. Uji Heteroskedastisitas

   Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model kambuh ada disparitas variasi. Model kambuh yang layak bukanlah kasus heterokedastisitas. Untuk mengidentifikasi keberadaan Heterokedastisitas harus dimungkinkan memanfaatkan Plot Sactter. Dalam hal tidak ada contoh biasa, model kambuh dibebaskan dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tes ini dilakukan untuk memutuskan apakah faktor bebas individu mempengaruhi variabel yang bergantung. Mengenai pengaturan pengakuan atau pemecatan pada kesempatan off bahwa jumlah besar di bawahnya atau setara dengan 0,05, H pilihan diakui dan H0 diberhentikan.

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk menggambarkan varietas variabel terikat. Koefisien jaminan adalah suatu tempat dalam kisaran apa-apa dan satu. Sedikit nilai (R2) menyiratkan bahwa kapasitas faktor bebas (pekerjaan mempersiapkan, tempat kerja, dan membayar) dalam menggambarkan varietas dalam faktor terikat (eksekusi pekerja) sangat dibatasi. Pada dasarnya, yang layak bergerak menuju satu menyiratkan bahwa faktor-faktor bebas memberikan hampir semua data yang diharapkan untuk meramalkan berbagai faktor yang terikat.

HASIL DAN PENJABARAN

Uji Validitas

No	Variabel Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
	Pelatihan Kerja	r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
1	X1.1	0,818	0.2257	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,840	0.2257	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,723	0.2257	0,000	0,05	Valid
	Lingkungan Kerja					
1	X2.1	0,455	0.2257	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,445	0.2257	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,474	0.2257	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,416	0.2257	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,358	0.2257	0,002	0,05	Valid
6	X2.6	0,257	0.2257	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,509	0.2257	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,226	0.2257	0,000	0,05	Valid
9	X2.9	0,386	0.2257	0,000	0,05	Valid
10	X2.10	0,483	0.2257	0,000	0,05	Valid
	Kompensasi					
1	X3.1	0,609	0.2257	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,687	0.2257	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,651	0.2257	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,548	0.2257	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y.1	0,695	0.2257	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,623	0.2257	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,494	0.2257	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,650	0.2257	0,000	0,05	Valid
5	Y.5	0,605	0.2257	0,000	0,05	Valid
6	Y.6	0,506	0.2257	0,000	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,704	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,712	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X_3)	0,679	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,640	0,60	Reliabel

Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	3.636	1,533	0,000
2	Pelatihan Kerja (X_1)	0,662	6,358	0,000
3	Lingkungan Kerja (X_2)	0,304	4,807	0,000
4	Kompensasi (X_3)	0,481	4,694	0,000

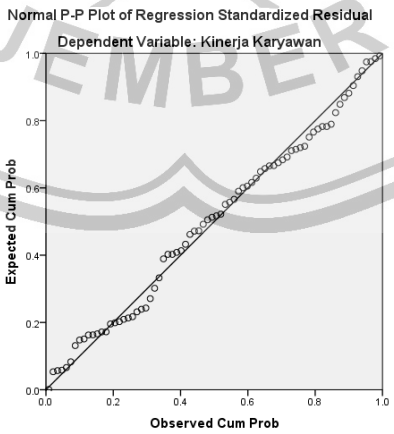
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 3,636 + 0,662 X1 + 0,304 X2 + 0,481 X3

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 3,636 menunjukkan besaran kinerja karyawan 3,636 satuan pada saat Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sama dengan nol.
2. β1 = 0,662 artinya meningkatnya Pelatihan Kerja per 0,662 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi Lingkungan Kerja, dan Kompensasi konstan.
3. β2 = 0,304 artinya meningkatnya Lingkungan Kerja per 0,304 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Pelatihan Kerja, dan Kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi Pelatihan Kerja, dan Kompensasi konstan.
4. β3 = 0,481 artinya meningkatnya Kompensasi per 0,481 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kinerja karyawan akan berdampak pada semakin baik pula kompensasi dengan asumsi Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja konstan.

Uji Normalitas



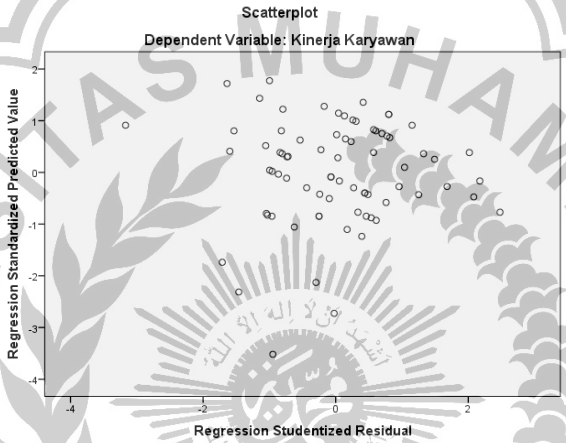
Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,867	1.228
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,754	1.326
3	Kompensasi (X_3)	0,737	1.356

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Uji t

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	**Signifikansi Hitung**	**Taraf Signifikansi**	**t_{hitung}**	**t_{tabel}**	
1	Pelatihan Kerja	0,000	0,05	6,358	1,6663	**Signifikan**
2	Lingkungan Kerja	0,000	0,05	4,807	1,6663	**Signifikan**
3	Kompensasi	0,000	0,05	4,694	1,6663	**Signifikan**

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

a. Hasil uji Pelatihan Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (6,358) > ttabel (1,6663) yang berarti bahwa hipotesis Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
b. Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (4,807) > t tabel (1,6663) yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
c. Hasil uji Kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (4,694) > t tabel (1,6663) yang berarti bahwa hipotesis Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan**.**

Koefisien Determinasi (R^2)

No	Kriteria	Koefisien
1	*R*	0,854
2	*R Square*	0,730
3	*Adjusted R Square*	0,719

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,719. Hal ini berarti 71,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 0,281 atau 28,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik,penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.
   Hasil uji Pelatihan Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (6,358) > t tabel (1,6663) yang berartii bahwa hipotesis Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan y ang berarti semakin baik Pelatihan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleleng (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
   Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000dan lebih besa r dari 0,05 dan t hitung (4,807) > t tabel (1,6663) yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini mendukung teori Keith Devis yang menyatakan Lingkungan Kerja sebagai pelaksana n manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

3. Pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
   Hasil kompensasi memiliki taraf penting 0,000 dan lebih menonjol dari 0,05 dan t tally (4.694) tabel > t (1,6663) yang menyiratkan bahwa spekulasi Kompensasi berdampak pada eksekusi pekerja. Ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi eksekusi pekerja yang menyiratkan gaji yang lebih baik akan mempengaruhi presentasi perwakilan yang lebih tinggi. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dipimpin Sulistiawati (2015), yang menyatakan bahwa ada dampak Kompensasi terhadap eksekusi pekerja dan sesuai teori yang diusulkan, khususnya Kompensasi mempengaruhi eksekusi perwakilan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari tes faktual yang telah diarahkan, sangat baik mungkin selesai sebagai berikut:

1. Hasil tes Pelatihan Kerja memiliki nilai penting yang ditentukan sebesar 0,000 dan di bawah 0,05 dan t check (6.358) tabel > t (1,6663) yang menyiratkan bahwa teori Pelatihan Kerja mempengaruhi eksekusi pekerja diakui. Ini juga menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja mempengaruhi eksekusi pekerja yang menyiratkan semakin baik Pelatihan Kerja akan mempengaruhi presentasi perwakilan yang lebih tinggi.
2. Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (4,807) > t tabel (1,6663) yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal inijugamenunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Hasil uji Kompensasi memiliki nilai penting 0,000 dan lebih penting dari 0,05 dan tally (4.694) tabel > t (1,6663) yang menyiratkan bahwa teori Kompensasi berdampak pada eksekusi perwakilan diakui. Ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi eksekusi perwakilan yang menyiratkan gaji yang lebih baik akan mempengaruhi eksekusi pekerja yang lebih tinggi.

Saran

Yang harus diperhatikan oleh PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember yang diidentifikasi dengan konsekuensi dari pemeriksaan tersebut antara lain::

1. Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan lebih sering memberikan pelatihan kepada karyawan agar keahlian karyawan semakin meningkat dan kinerja karyawan lebih baik lagi.
2. Lingkungan kerja di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember hendaknya melakukan pembenahan dan perbaikan mengenai tata letakperalatan dan suasana kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menigkatkan kinerja karyawan.
3. Pimpinan hendaknya memperhatikan kompensasi kepada karyawan yang mengalami gangguan kesehatan, karyawan yang rajin, dan memberikan ttunjangan agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi.
4. Dilihat dari hasil pengisian kuesioner, beberapa responden memberikan jawaban yang sama, hal ini dikarenakan aktivitas responden yang beragam sehingga memilih jalan pintas dengan menjiplak jawaban yang sudah diisi oleh responden lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ansori, Saiful. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan Ptpn Xi Pg Wringin Anom Kabupaten Situbondo*. Jember: Universitas Jember

Elizar, Tanjung, H. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosda Karya

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Munandar, AS. 2002. Psikologi Industri I : *Pengantar Kuliah Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Permana, D.A. Hamid, D. Iqbal, M. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang*). Malang: Universitas Brawijaya

Priyatno, Duwi. 2010. *Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Edisi pertama*. Yogyakarta: Gava Media

Ulum, Miftahul. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang*. Jember: Universitas Jember