



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER***

SKRIPSI

Oleh :

**FIRMAN MAULA PANJI SANTOSO
NIM. 150810201091**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**FIRMAN MAULA PANJI SANTOSO
NIM. 150810201091**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : FIRMAN MAULA PANJI SANTOSO

NIM : 150810201091

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 28 September 2019

Yang menyatakan,

Firman Maula Panji S.

NIM:150810201091

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember
Nama Mahasiswa : FIRMAN MAULA PANJI SANTOSO
NIM : 150810201091
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 27 September 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 197401202000122001

Tatok Endhiarto, S.E., M.Si.

NIP. 196004041989021001

Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
(PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Firman Maula Panji Santoso
NIM : 150810201091
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

31 Oktober 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si. (.....)

NIP. 197412122000122001

Sekretaris: Drs. Markus Apriono, M.M. (.....)

NIP. 196404041989021001

Anggota : Drs. Marmono Singgih, M.Si. (.....)

NIP.196609041990021001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan terbaik di muka bumi.

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Ayah dan Ibu sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini dan doa yang tiada pernah henti.
2. Seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan.
3. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., dan Bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si., yang selalu membimbing dan memberikan banyak ilmu.
4. Guru-guru TK hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah membimbing; mengarahkan dan memberikan ilmu dengan ikhlas dan sabar.
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015 atas pemberian semangat serta doanya.
6. Almamater yang aku banggakan Universitas Negeri Jember.

MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap.”

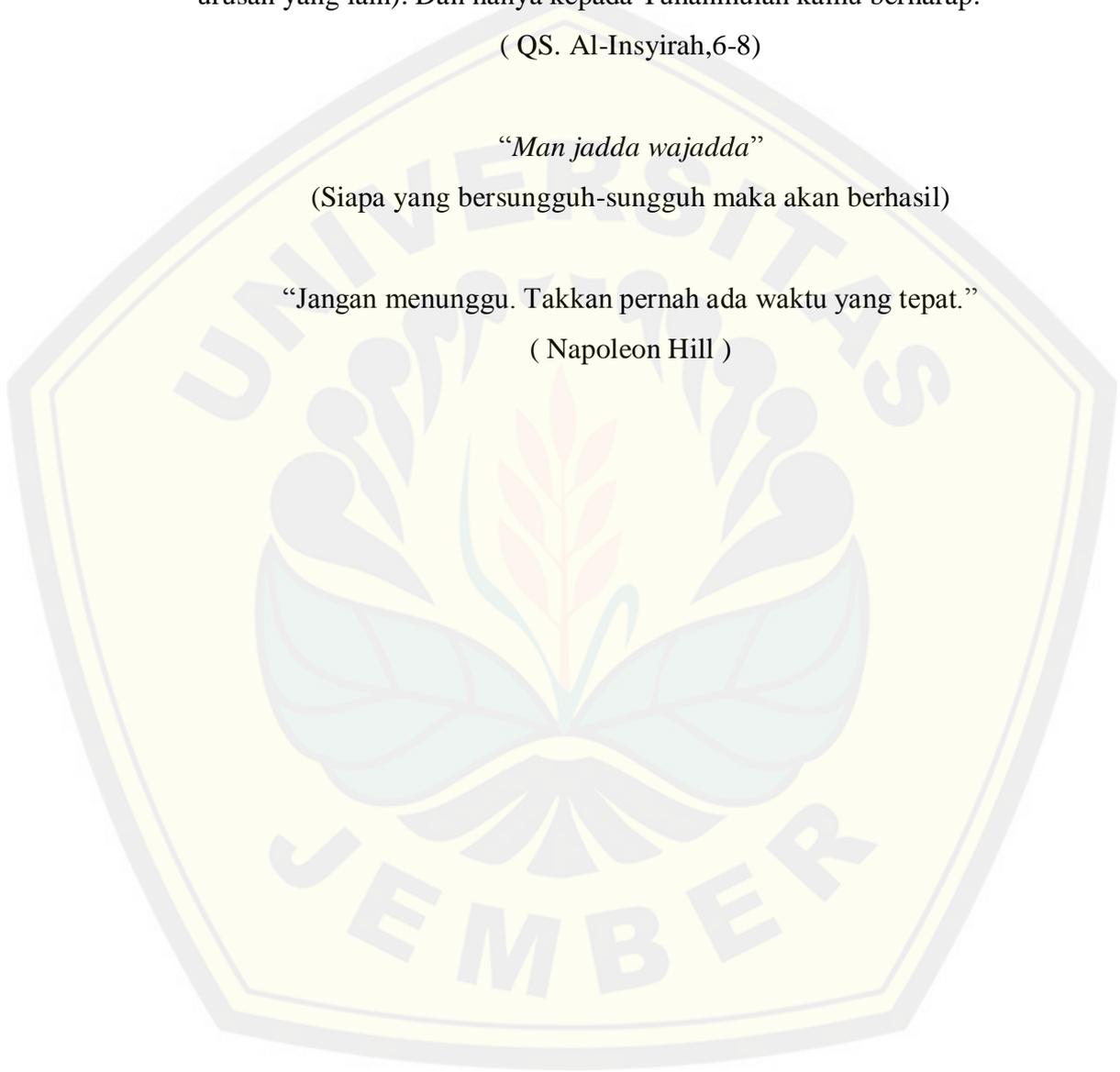
(QS. Al-Insyirah,6-8)

“*Man jadda wajadda*”

(Siapa yang bersungguh-sungguh maka akan berhasil)

“Jangan menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat.”

(Napoleon Hill)



RINGKASAN

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER; Firman Maula Panji Santoso, 150810201091; 2019; 78 halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia telah dianggap menjadi aset terpenting bagi perusahaan oleh karena itu sebuah perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik agar perusahaan menjadi lebih berkualitas. Apabila perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember adalah Unit Tembakau dari PTPN X dan juga bergerak di bidang produksi gula serta memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan serta pemenuhan kebutuhan untuk produksi gula dan tembakau. Fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut, menggambarkan adanya peningkatan kinerja saat perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan berbagai pelatihan untuk mendukung semua aktifitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria yaitu; merupakan Karyawan bagian KSU dan Tanaman dan pernah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Hasilnya yaitu 95 orang responden.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian instrumen tersebut dilakukan dengan bantuan program *SPSS 20*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan uji t yang memperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($7,554 > 1,986$) dan nilai signifikansi sebesar lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan ($0,000 < 0,05$) artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi antara kompensasi dan kinerja karyawan yaitu sebesar 56,1% sehingga penting bagi pihak perusahaan untuk selalu mempertahankan strategi peningkatan karyawan dengan kompensasi tersebut. Selanjutnya, hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan uji t yang memperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($3,257 > 1,986$) dan nilai signifikansi sebesar lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan ($0,002 < 0,05$) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Koefisien regresi menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu sebesar 25,9% sehingga penting bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik bagi karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan uji t yang memperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($3,339 > 1,986$) dan nilai signifikansi sebesar lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan ($0,001 < 0,05$) artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Koefisien regresi menunjukkan hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan sebesar 23,4%, sehingga penting bagi pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember untuk memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mempercepat pemahaman karyawan terhadap tugasnya.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) X KEBUN AJUNG GAYASAN JEMBER; Firman Maula Panji Santoso, 150810201091; 2019; 78 pages; Department Of Management; Faculty of Economics and Business Faculty; University of Jember.

Human resources (HR) is an important factor that can determine the progress of a company. Human resources have been considered to be the most important assets for companies, therefore a company is required to manage its human resources well so that the company becomes more qualified. If the company wants to develop rapidly, the company must be able to improve the performance of human resources in this case are employees. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember is a Tobacco Unit of PTPN X and is also engaged in sugar production and has a subsidiary engaged in the health sector and meeting the needs for sugar and tobacco production. The phenomenon that occurs in the company, illustrates an increase in performance when the company provides appropriate compensation, forms a conducive work environment for employees and various methods to support all employee work activities.

This study aims to determine and analyze the effect of Compensation, Work Environment and Training on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. The variables used are Compensation (X1), Work Environment (X2), Training (X3) and Employee Performance (Y). The population of this research is the employees of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember, amounting to 95 people. The sampling technique used was purposive sampling. With criteria, namely; is an Employee of the KSU and Plant division and has participated in training provided by PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. The result is 95 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. The testing of the instrument was carried out with the help of the SPSS 20 program.

The results showed that compensation affected the performance of employees indicated by the results of hypothesis testing with the t test that obtained t arithmetic greater than t table ($7,554 > 1,986$) and the significance value was smaller than the specified significance level ($0,000 < 0.05$) it means that compensation has a significant effect on the performance of employees of PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. The relationship shown by the positive regression coefficient means that the better the compensation given, the employee's performance will increase. The regression coefficient shows a very high effect between compensation and employee performance at 56.1% so it is important for the company to always maintain a strategy of increasing employees with compensation. Furthermore, the results of the work environment research affect employee performance is shown by the results of the hypothesis test with the t test that obtained t arithmetic greater than t table ($3.257 > 1.986$) and a significance value of less than the specified significance level ($0.002 < 0.05$) means that the work environment has a significant effect on the performance of PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember employees. The regression coefficient shows the effect between the work environment and employee performance which is 25.9% so it is important for the company to improve the physical and non-physical work environment for employees at PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. The results of training research have an effect on employee performance shown by the results of hypothesis testing with the t test that obtained obtained t count greater than t table ($3.339 > 1.986$) and the significance value is smaller than the specified significance level ($0.001 < 0.05$) means training has a significant effect on the performance of PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember employees. The regression coefficient shows the relationship between training and employee performance of 23.4%, so it is important for PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember to provide training to employees to accelerate employee understanding of their duties.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada

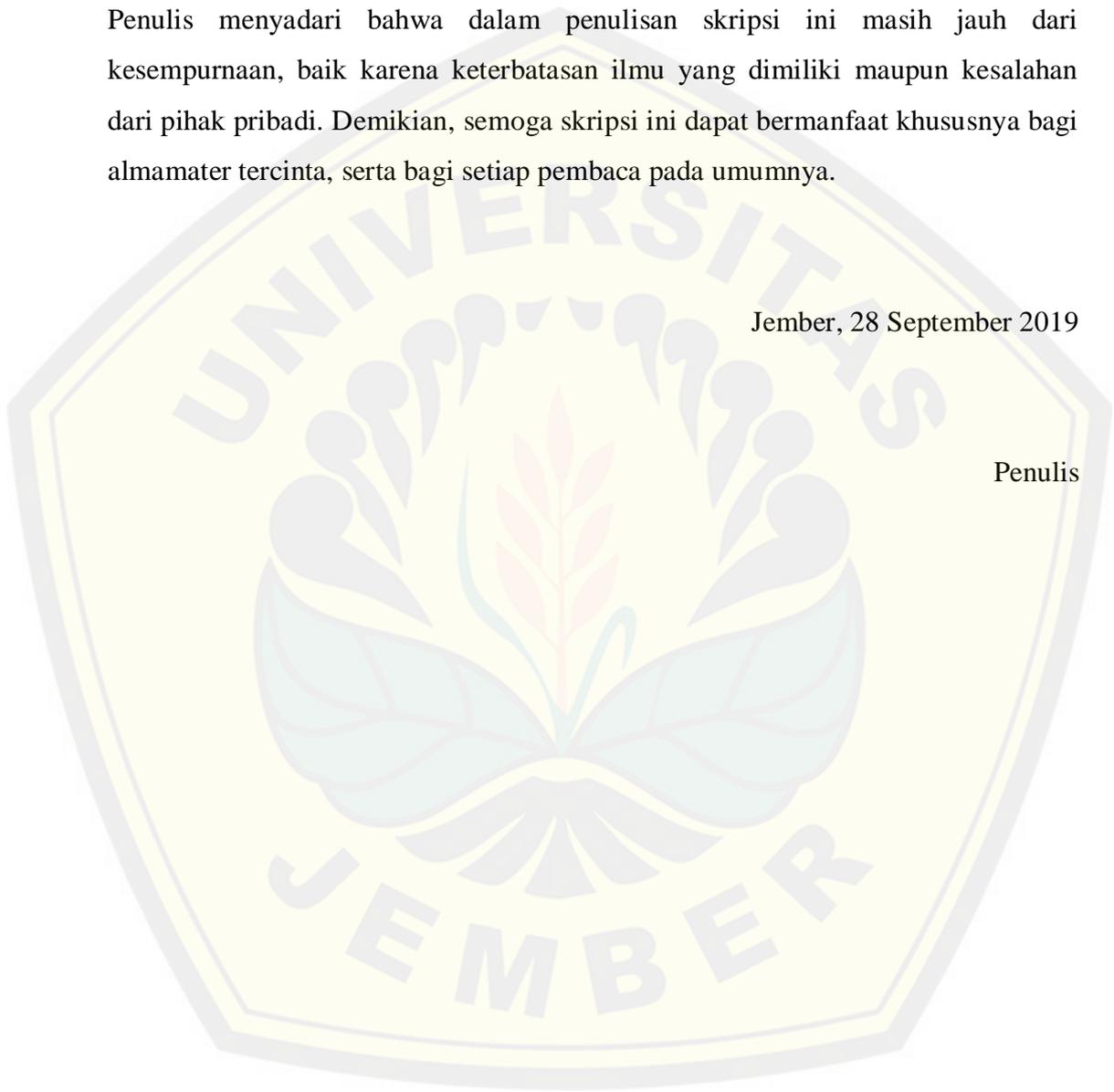
1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., dan bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
5. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., dan Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si., selaku penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Pandu Nuswantara, S.H., selaku Asisten Manajer SDM PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang telah memberikan informasi dan ijin untuk melakukan penelitian.
7. Teristimewa kedua orang tuaku, Ayah Yoyok Priyo S. dan Ibu Hosniyah tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril maupun materiil serta doa selama ini.

8. Terimakasih UKMF KURUSETRA yang telah memberikan wadah berorganisasi dan berkesenian yang baik dan mental yang kuat.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 28 September 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMARRY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Teori	6
2.1.1 Kompensasi	6
a. Tujuan Kompensasi	6
b. Faktor-faktor Kompensasi.....	7
c. Indikator Kompensasi	9
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
a. Jenis Lingkungan Kerja	10
b. Tujuan Lingkungan Kerja	10
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11

d. Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.1.3 Pelatihan	12
a. Tujuan Pelatihan	13
b. Faktor Pelatihan	14
c. Kategori Program Pelatihan	14
d. Indikator Pelatihan	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual.....	23
2.4 Hipotesis	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5 Identifikasi Variabel.....	28
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel	31
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 Uji Normalitas Data	34
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	35
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.5 Uji Hipotesis	37
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil	41
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	42

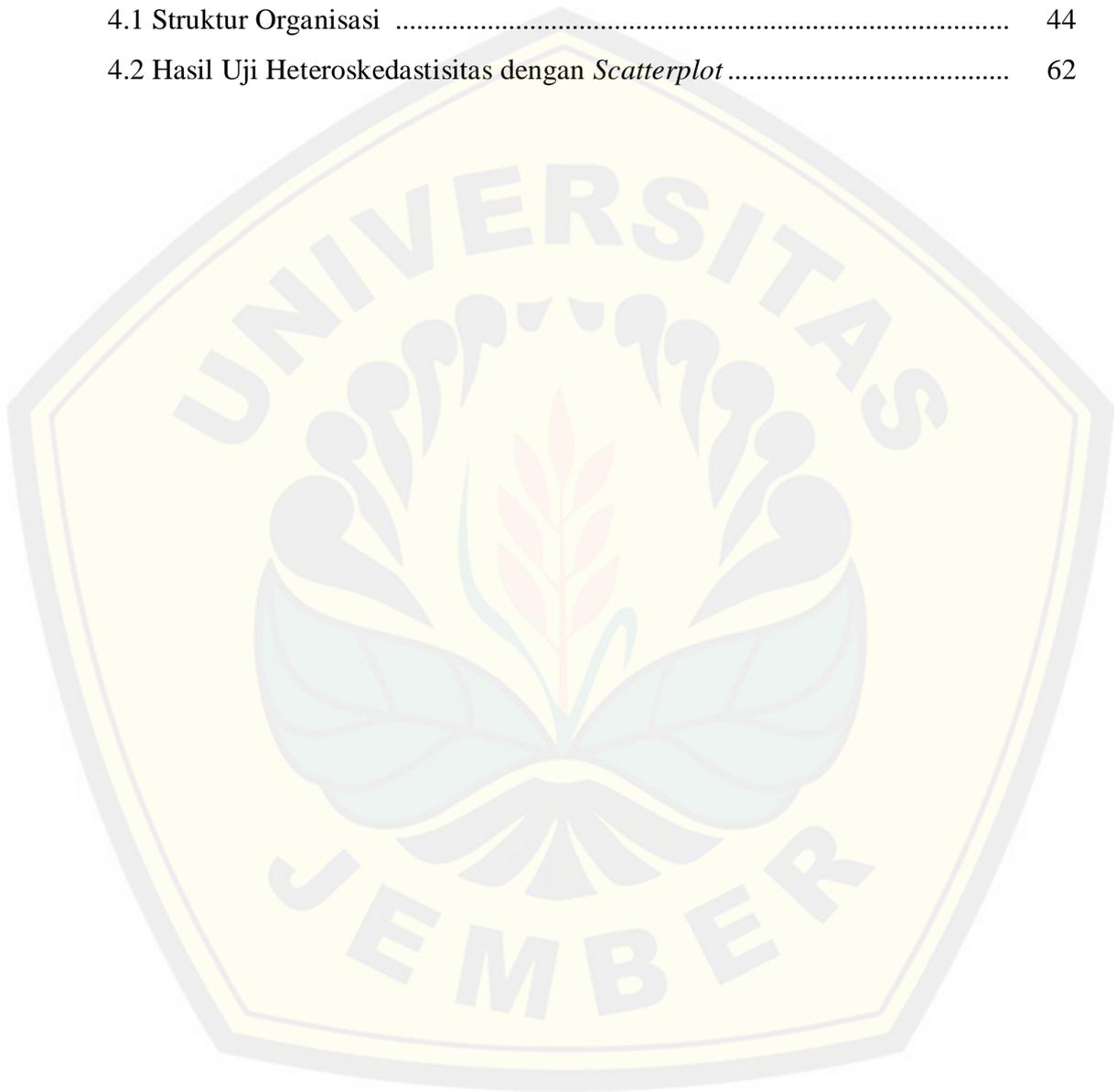
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.1.4 Karakteristik Responden	46
4.1.5 Uji Instrumen	49
4.1.6 Uji Normalitas Data	51
4.1.7 Deskriptif variabel Penelitian	52
4.1.8 Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.1.9 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.1.10 Uji Hipotesis	63
4.2 Pembahasan	64
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	64
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
4.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB 5. PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	22
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	46
4.2 Karakteristik Usia Responden	47
4.3 Karakteristik Jenjang Pendidikan Responden	47
4.4 Karakteristik Lama Bekerja Responden	48
4.4 Karakteristik Status Responden	49
4.6 Hasil Uji Validitas	50
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.8 Hasil Uji Normalitas Data	51
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	52
4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	54
4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	56
4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	58
4.13 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	63
4.16 Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	23
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	39
4.1 Struktur Organisasi	44
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	62



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian	77
2. Karakteristik Responden	83
3. Rekapitulasi Jawaban Responden	89
4. Hasil Uji Validitas	98
5. Hasil Uji Reliabilitas	100
6. Hasil Uji Normalitas Data	102
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	103
8. Uji Multikolinearitas	104
9. Uji Heteroskedastisitas	105
10.R Tabel	106
11. T Tabel	107

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang dapat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia telah dianggap menjadi aset terpenting bagi perusahaan oleh karena itu sebuah perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dengan pengelolaan tersebut diharapkan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi lebih berkualitas. Apabila perusahaan ingin berkembang dengan pesat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012: 95). Seperti yang dikemukakan oleh Baskoro (2015) agar kinerja karyawan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya, seperti kompensasi yang memuaskan dan lingkungan kerja yang baik serta memberikan pelatihan terhadap karyawan guna mencapai target perusahaan secara optimal.

Kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Sedangkan menurut

Sudarmayanti (2011:239) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi sendiri merupakan hal yang penting dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang diharapkan dapat memacu karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan dengan maksimal demi tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan kompensasi yang tepat sehingga kinerja karyawan akan meningkat, selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat juga akan ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat tentu akan dapat membuat para karyawannya semakin semangat dalam bekerja, tidak mudah mengalami stress dan mudah untuk berkonsentrasi saat bekerja sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target perusahaan. Namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak baik dan kurang sehat maka akan berdampak terhadap karyawan yang akan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, serta sering datang terlambat sehingga kinerja karyawan akan menurun dan membuat target perusahaan akan sulit dicapai (Ginanjar, 2013). Menurut Serdamayanti (2011:21) lingkungan kerja memiliki dua dimensi yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik dapat berupa pewarnaan ruangan, pencahayaan, tata ruang, kebersihan dan lain-lain. Sedangkan dimensi non fisik dapat berupa kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik dan sehat dari segi non fisik agar bisa membuat para karyawan bisa bekerja secara produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan terhadap karyawan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai

tujuan (Sutrisno, 2009:62). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama serta meningkatkan keahlian para karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember merupakan Unit Tembakau dari PTPN X. PTPN X juga bergerak di bidang produksi gula serta memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan serta pemenuhan kebutuhan untuk produksi gula dan tembakau. Di dalam menjalankan misi perusahaan diperlukan acuan atau tuntunan yang berfungsi sebagai koridor sekaligus pendorong bagi karyawan untuk melakukannya dengan penuh komitmen sehingga dapat membawa pencapaian pada visi perusahaan. Acuan dalam bekerja bagi karyawan pun disebutkan dalam *Company Business Philosophy* PTPN X meliputi : “Integritas, Profesionalisme, Visioner, dan Sinergi”. Agar produktifitas karyawan di tempat kerja harus tetap tinggi, maka yang harus karyawan lakukan adalah menjadi profesional, produktif dan pembelajar. Sebagai salah satu BUMN pada sektor perkebunan, PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember memegang peran penting dalam proses pembangunan Indonesia dengan tujuan untuk melaksanakan tugas pelayanan kepentingan umum dan pemenuhan kepentingan hidup masyarakat. Para stakeholder semakin kritis serta semakin ketatnya persaingan dengan perusahaan perkebunan swasta menuntut PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkompetisi menghadapi tantangan yang terjadi.

PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember juga melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Kompensasi finansial berupa gaji karyawan telah diberikan sesuai dengan kesepakatan dan upah minimum Kabupaten Jember sehingga dirasa dapat mencukupi kebutuhan karyawan, kompensasi berupa bonus juga diberikan apabila karyawan dapat melebihi target yang ditentukan. Kompensasi nonfinansial juga diberikan oleh pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berupa

asuransi kerja, tunjangan serta cuti kerja. Kompensasi yang tepat akan memberikan rasa puas kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain kompensasi, pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember juga menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan. Keadaan lingkungan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember didesain untuk mendukung kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti ruangan yang memiliki luas memadai sehingga para karyawan dapat beraktifitas secara leluasa, pencahayaan ruangan yang baik serta menjaga hubungan antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan terjaga dengan baik salah satunya dengan mengadakan *family gathering* untuk menciptakan suasana kekeluargaan serta terjalinnya komunikasi antar karyawan yang baik. Pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember menyadari bahwa pelatihan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena pihak perusahaan bertanggungjawab untuk mencapai tingkat produksi yang ditetapkan. Berbagai pelatihan dilakukan untuk mendukung aktifitas kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember seperti pelatihan pembentukan unit reaksi cepat, pelatihan informatika komputer, pelatihan pendidikan dasar pengembangan SDM serta pelatihan pendidikan kehumasan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti berusaha untuk melihat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang ingin dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember ?

3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta informasi bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan sebagai upaya meningkatkan kinerja PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember dalam pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

2. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar , acuan dan sumber referensi segala aspek kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan dan tambahan pengalaman yang berharga kepada peneliti selanjutnya untuk menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi dalam perusahaan merupakan elemen penting yang harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Selain menjadi kewajiban dasar perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi dapat mendorong semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sudarmayanti (2011:239) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka

Sedangkan Wibowo (2007:461) berpendapat bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

a. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2012:121).

1) Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial. dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

b. Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Rivai (2004:363) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti : pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

a) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b) Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c) Peraturan Pemerinta

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

2) Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

a) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan kemasing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

b) Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi disbanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, system apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

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

3) Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Siagian (2014: 56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008: 87) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:12), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja

b. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Semangat

dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi berbagai faktor salah satunya lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah meningkatnya produktivitas karyawan maupun perusahaan, oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik diberikan sesuai dengan kebutuhan bekerja dan tidak berlebihan karena fasilitas yang berlebihan membuat karyawan merasa dimanja dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai menjadi tidak sesuai dengan target dan harapan perusahaan.

c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik antara lain.

- 1) Penerangan/cahaya, intensitas cahaya yang kurang akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- 3) Pewarnaan ruangan, pemilihan warna ruangan yang tepat dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- 4) Suhu udara, kondisi dimana udara disekitar ruang kerja adalah bersih bebas dari polusi, dan dengan suhu yang standar.
- 5) Suara bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri, biasanya pada

perusahaan industri yang membutuhkan jaminan keselamatan kerja yang tinggi.

- 7) Hubungan karyawan, relasi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 793) adapun beberapa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat antara lain.

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja para karyawan
- 2) Meningkatkan efisiensi serta kualitas karyawan yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi yang dikeluarkan perusahaan
- 4) Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung menjadi lebih rendah sebab menurunnya pengajuan klaim
- 5) Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik sebab naiknya citra perusahaan

2.1.3 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan sebagainya. Menurut Henry Simamora (2004:273) pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk

melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama serta meningkatkan keahlian para karyawan. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

a. Tujuan pelatihan

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Menurut Henry (2004:276). tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat di kelompokkan dalam lima bidang yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif pada perubahan teknologi. Pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan. sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Karyawan sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai output dan standart mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpaan sumber daya, kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia

(*human technological resource*) dan kelimpaan keuangan, manusia dan teknologis.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk diperkerjaan berikutnya dijenjang atas organisasi dan memudahkan transisi pekerjaan karyawan saat ini ke posisi pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab lebih besar.

b. Faktor Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:226) terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

c. Kategori Program Pelatihan

Menurut Handoko (2008:111), ada dua kategori pokok program pelatihan yaitu :

- 1) Metode *on the job training* yaitu metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja. Dalam metode *on the job training* ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan sebagai berikut:
 - a) Rotasi Jabatan
Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
 - b) Pelatihan Instruksi Pekerjaan
Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara

pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c) *Magang*

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang berpengalaman, Asistensi dan Intership adalah bentuk lain program magang.

d) *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

e) *Penugasan Sementara*

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah- masalah organisasional nyata.

2) Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja. Metode ini terbagi dua, yaitu simulasi dan presentasi informasi.

a) *Metode Simulasi*

Karyawan peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu aspek organisasi dan diminta menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Metode Studi Kerja*

Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan alternative. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

2. *Role Playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.

3. *Business Games*

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

4. *Vestibule Training*

Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

5. Pelatihan Laboratorium

Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihannya adalah pelatihan sensitivitas.

6. Program pengembangan eksekutif

Program ini biasanya dilaksanakan dilembaga pendidikan. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

b) Teknik-teknik Presentasi Informasi

Tujuan utama teknik presentasi informasi adalah untuk menyajikan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang digunakan adalah :

1. *Kuliah* Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasif, kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Teknik kuliah cenderung lebih tergantung pada komunikasi bukan modeling.
2. *Presentasi video, presentasi TV, film, slides dan sejenisnya* adalah serupa dengan bentuk kuliah, biasanya digunakan sebagai bahan atau pelengkap bentuk-bentuk pelatihan lainnya.
3. *Metode konferensi*, metode ini sama dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah,

pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan. Proses pelatihan hamir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang baru yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. *Programmed instruction*, metode ini menggunakan mesin penyaji atau computer untuk memperkenalkan kepada peserta topic yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Sebelum pelajaran dimulai, perlu dilakukan tes penempatan untuk menentukan tingkat awal setiap peserta. Instruksi dipersiapkan oleh para ahli dari berbagai disiplin ilmu.
5. *Self study*, teknik ini biasanya menggunakan manual atau modul tertulis dan kaset atau video tape. *Self study* berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

d. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87), sebagai berikut :

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

3) Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, perffessional, dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang

sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan

6) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.1.4 Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rivai (2004:309) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Simamora (2005: 500) kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari : Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari : Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*, Aturan- aturan dalam organisasi.

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2008:206) ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki keterikatan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Peran penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu disini digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu sebagai dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian. Berdasarkan variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja di mana peneliti

ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebagai variabelnya.

Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) dengan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo yang berjumlah 120 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden yang ditentukan dengan teknik *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT Indomaju Textindo yang mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan serta lingkungan kerja didalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) mereka meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening". Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Katarina Ice Trisnawati (2014) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Cu. Mura Kopa di Kec. Sekayam Kab. Sanggau. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan bentuk penelitian studi hubungan. Populasi penelitian ini adalah 45 karyawan. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa di kecamatan sekayam kabupaten sanggau sebesar 0,538 dengan kategori sedang. Sedangkan tingkat persentase pada pelatihan karyawan dengan nilai tertinggi yaitu pada kategori baik dengan jumlah 68,89%

berdasarkan hasil jawaban angket dari 31 orang karyawan. Sementara tingkat persentase pada kinerja karyawan dengan nilai tertinggi yaitu pada kategori baik yaitu sebesar 64,44% berdasarkan hasil jawaban angket dari 29 orang karyawan.

Dwi Risqi Nurmalicha (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *accounting* hotel bintang empat Surabaya. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni mengambil semua data karyawan bagian *accounting* pada Hotel Bintang Empat di Surabaya. Namun, dari enam hotel bintang 4 di Surabaya, peneliti hanya mengambil sampel di dua hotel yaitu Tunjungan Crystal Hotel dan Hotel Singgasana dengan jumlah 39 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi, motivasi, pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa (X1) kompensasi, (X2) motivasi dan (X3) pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Berdasarkan pengujian uji t. Yang pertama menunjukkan ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yang kedua menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang ketiga menunjukkan ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam (2013) mereka meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan PT Naraya Telematika Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang yang ditentukan dengan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai *adjusted R Square* sebesar 0,524 yang mengindikasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

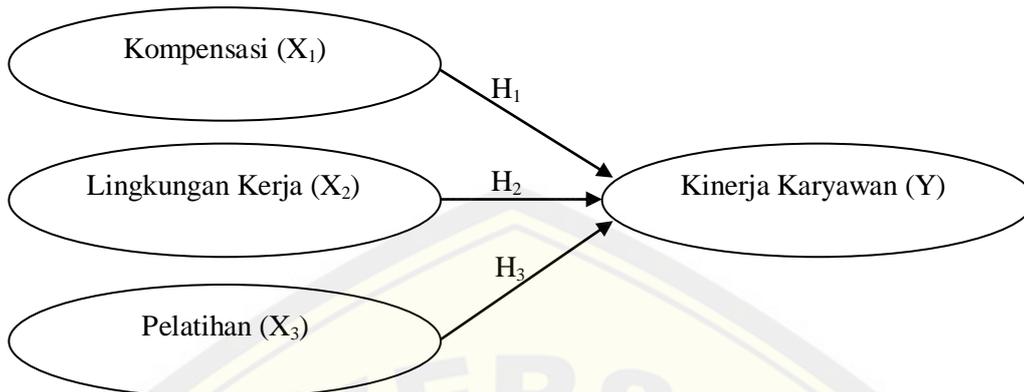
sebesar 52,4%. Secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) berpengaruh positif signifikan ditunjukkan dengan nilai sig t yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil deskriptif hasil analisis juga didukung ditunjukkan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang juga kuat.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018)	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT Indomaju Textindo.
2.	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Katarina Ice Trisnawati (2014)	Pelatihan (X1). dan Kinerja karyawan(Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CU Mura Kopa di kecamatan sekayam kabupaten sanggau
4.	Dwi Risqi Nurmalicha (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang ketiga menunjukkan ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.
5.	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam (2013)	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Naraya Telematika Malang

Sumber: Pratama dan Wismar'ain (2018), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Trisnawati (2014), Nurmalicha (2014), Putra *et al.*, (2013)

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengujian secara parsial

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Ni Made Nurcahyani dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Dwi Risqi Nurmalicha (2014) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Berdasarkan kedua peneliti tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soetjipto (2008: 87) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik dan sehat dari segi non fisik agar bisa membuat para karyawan bisa bekerja secara produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun pimpinan guna mencapai tujuan perusahaan,

Hal ini didukung penelitian oleh Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe' oed Hakam (2013) yang dalam penelitiannya menemukan secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Naraya Telematika Malang. Berdasarkan kedua peneliti tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

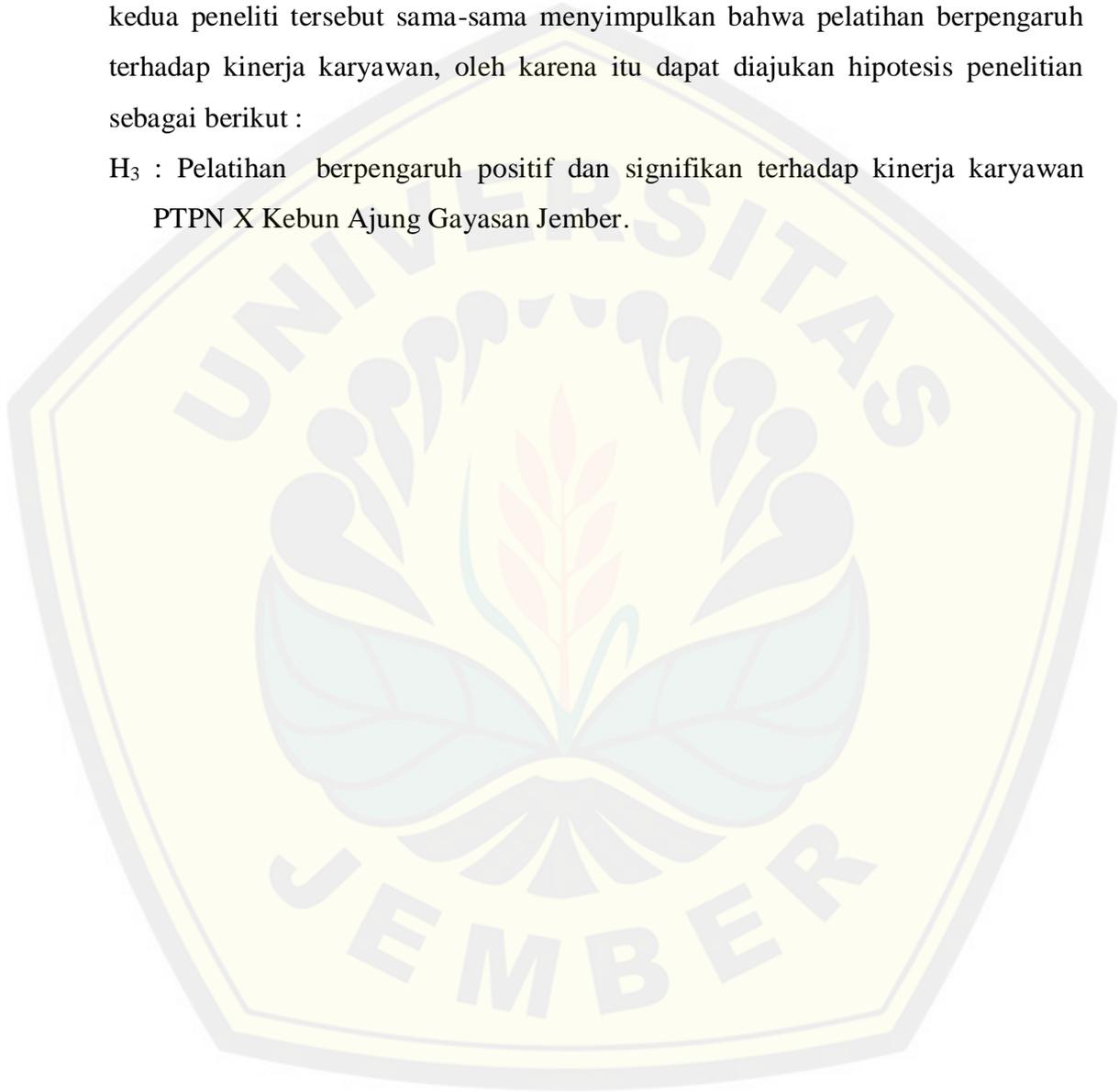
H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasi. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik karyawan baru maupun karyawan lama serta meningkatkan keahlian para karyawan. Yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian oleh Katarina Ice Trisnawati (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Dwi Risqi Nurmalicha (2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua peneliti tersebut sama-sama menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan. Menurut Sugiyono (2016:11) menyatakan bahwa metode eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh komponen kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember yang berjumlah 95 orang. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap. Karyawan tersebut antara lain bagian KSU (Keuangan, SDM dan Umum) 31 orang dan bagian Tanaman 64 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel sama dengan populasi (penelitian sensus) karena semua karyawan tetap pernah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil sejumlah 95 orang yaitu bagian KSU (Keuangan, SDM dan Umum) 31 orang dan bagian Tanaman 64 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diterjemahkan kedalam angka yang kemudian akan diolah menggunakan perhitungan statistik dan selanjutnya akan dianalisis yang di ambil dari data primer dan data sekunder.

2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer diperoleh langsung dari pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu melalui kegiatan kuesioner dengan pihak karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.
- b. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember, jumlah karyawan tetap yang dipekerjakan, deskripsi karyawan tetap dan karakteristik karyawan tetap.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan harapan dapat mengetahui variable-variabel apa saja yang penting menurut responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan pernyataan pada lembar kuesioner .

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan informan. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Informasi/data yang akan diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Bentuk data seperti profil perusahaan dan kondisi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.

3. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan sumber media seperti jurnal, buku, artikel dan internet untuk mendapatkan teori yang terkait dalam permasalahan yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3).
2. Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2016:2) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3).

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang berupa timbal balik yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember kepada karyawan tetap sebagai konsekuensi PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember karena telah memperkerjakannya. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) terdiri atas:

- a) Gaji merupakan upah yang diterima oleh karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sebagai bayaran atas kinerja mereka terhadap perusahaan.
- b) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.
- c) Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman mengenai jaminan dihari tua sehingga karyawan merasa nyaman bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.
- d) Fasilitas merupakan tersedianya segala peralatan yang dibutuhkan karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sebagai penunjang kinerja mereka.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Menurut Sedarmayanti (2011:26) indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik terdiri atas:

- a) Penerangan/cahaya yaitu intensitas cahaya di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember baik.
- b) Dekorasi dan ruang gerak yaitu penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember baik
- c) Pewarnaan ruangan yaitu pemilihan warna ruangan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember tepat sehingga menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- d) Suhu udara yaitu kondisi udara ruang kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember
- e) Suara bising merupakan kondisi di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember cenderung sunyi sehingga karyawan bisa konsentrasi dalam bekerja.

- f) Keamanan kerja merupakan jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember oleh pihak perusahaan dengan memberikan fasilitas kerja yang *safety*.
- g) Hubungan karyawan, relasi karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember terjalin dengan baik.

c. Pelatihan (X3)

Pelatihan adalah proses mengajarkan kepada karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember tentang keterampilan yang mereka butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87), sebagai berikut :

- a) Tujuan adalah pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.
- b) Sasaran merupakan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember memiliki fungsi yang jelas guna mencapai tujuan perusahaan.
- c) Pelatih merupakan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember di berikan oleh seseorang yang memang ahli di bidangnya.
- d) Materi merupakan pelajaran yang diberikan saat pelatihan kerja kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- e) Metode merupakan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember dilaksanakan secara efektif karena sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- f) Peserta pelatihan merupakan karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang akan menjadi peserta pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan perusahaan.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya menurut Robbins (2008:206) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas merupakan hasil kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember sangat baik.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan target perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan penyelesaian tugas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember digunakan secara baik guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.
- 5) Kemandirian yaitu karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember mampu mengerjakan tugas kerjanya secara mandiri.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016:93).

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dimana responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang telah ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai

yang terendah. Metode ini meminta responden untuk memberikan tanggapan terhadap 5 pertanyaan yang sudah ditentukan, berdasarkan ketentuan skor sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b) Setuju (S) = skor 4
- c) Cukup Setuju (CS) = skor 3
- d) Tidak setuju (TS) = skor 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan dan tingkat keabsahan yang tinggi karena kuesioner merupakan instrument atau alat pengumpul data. Oleh sebab itu, kuesioner harus terlebih dahulu diuji keandalan dan keabsahannya.

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor masing-masing item variabel

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

n = Jumlah responden uji coba

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

- 1) Jika r-hitung > r-tabel maka instrumendikatakan valid
- 2) Jika r-hitung < r-tabel maka instrumendikatakan tidak valid

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen juga dapat diketahui dengan:

- 1) Nilai signifikansi < 0,05 maka instrumen dikatakan valid
- 2) Nilai signifikansi > 0,05 maka instrumen dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini memerlukan uji reliabilitas untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator pada variabel. Dikatakan reliabil jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2016:47) untuk menguji realibilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Crobanch Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = alpha

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah indikator dalam skala

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliable. Apabila terjadi ketidak reliabelan maka

harus dilakukan pengukuran ulang, dengan catatan sebelum mengukur semua data yang masuk kita harus melakukan pengukuran serta pengujian terhadap data yang berjumlah sedikit yang pada saat sebelumnya dilakukan penyebaran seluruh kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah disepakati harus dilakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah sedikit kemudian data yang ada harus segera diolah dan diukur untuk melihat apakah data tersebut reliabel atau tidak. Jika tidak reliabel maka harus diperbaiki dahulu sebelum kemudian disebarkan sejumlah sampel yang telah ditetapkan agar tidak terjadi dua kali pengolahan dan penganalisaan data dan agar hasil yang diperoleh reliabel .

3.8.2 Uji Normalitas Data

Penelitian ini membutuhkan uji normalitas data untuk menguji suatu variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan) dan variabel terikat (kinerja karyawan) bahwa variabel-variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik menurut Ghozali (2016:165) Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan untuk asumsi normalitas antaralain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan dalam uji statistik Kolmogorov-Smirnov, penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikansi hasil hitung. Dasar pengambilan keputusannya:

- a. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis tersebut digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember. Menurut (Ghozali, 2016) model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan (nilai yang diprediksikan)
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variable Independen
X1	= Kompensasi
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Pelatihan
ε	= Error term

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Jika asumsi klasik terpenuhi maka akan menghasilkan estimator yang sesuai Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), yang artinya model regresi dapat digunakan sebagai alat estimasi penelitian (Ghozali, 2016). Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi.

a. Uji Multikolinieritas

Pada uji asumsi klasik, penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi pada penelitian ini, dapat dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas ketika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki masalah multikolinieritas (Ghozali, 2016: 103).

b. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini tidak hanya menggunakan uji multikolinieritas tetapi juga menggunakan uji heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot dan uji glejser (Ghozali, 2016:134).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan Grafik Plot dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot seperti pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) sedangkan untuk uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik ($< 0,05$) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan di sub bab pengembangan hipotesis penelitian. Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t).

a. Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini untuk menguji hipotesis yang merupakan suatu prosedur dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistika inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistika dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini menurut Ghozali (2016:99) adalah :

1) Merumuskan hipotesis

Ho: berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Ha: berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

a) Menentukan nilai signifikan (α), yaitu 1%

b) Perhitungan nilai t

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

t tabel = sesuai dengan table uji t

α = tingkat signifikan

n = jumlah observasi

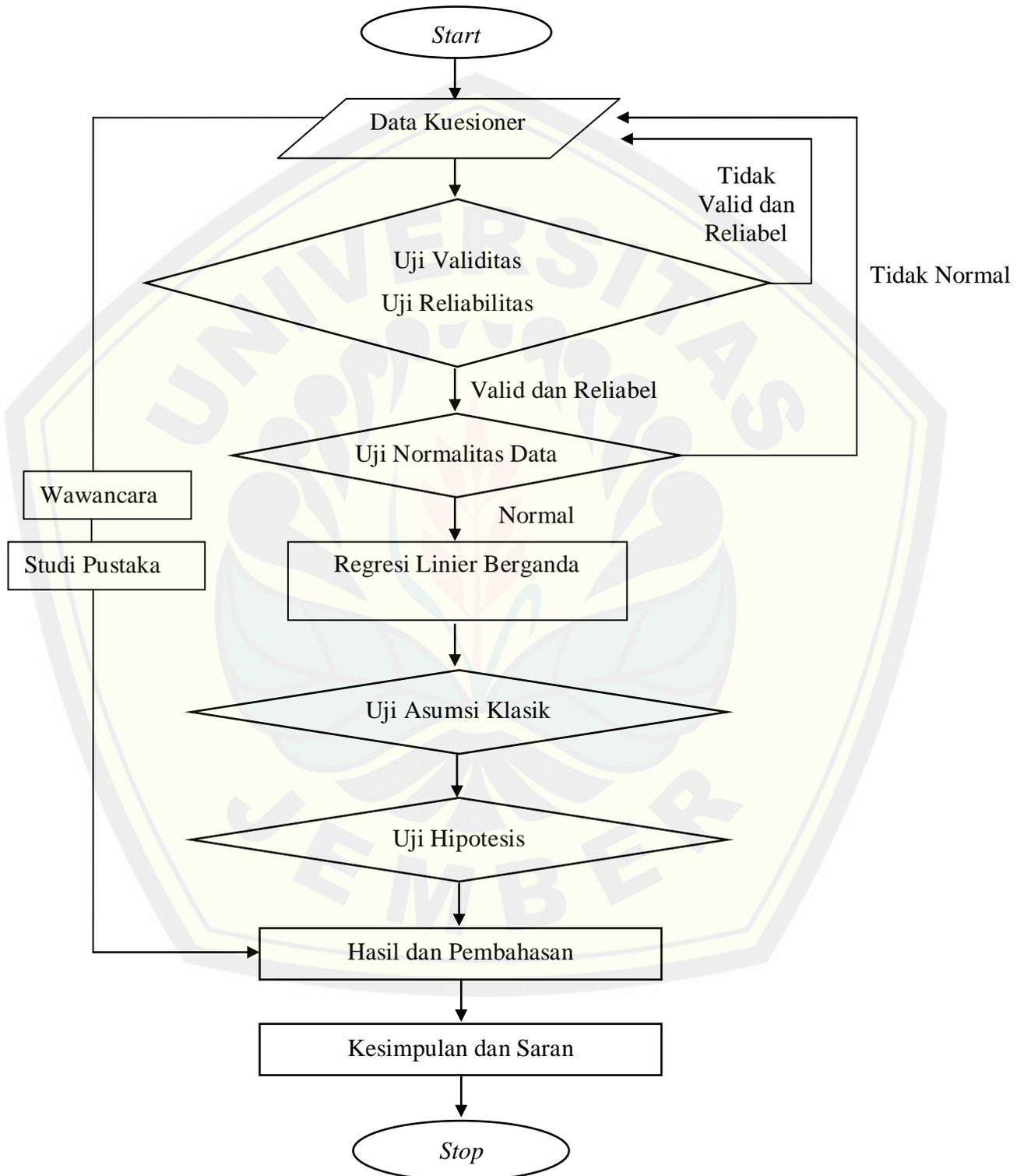
k = jumlah parameter/variabel

2) Membandingkan t hitung dengan t tabel.

Kriteria pengujiannya yaitu jika t hitung > t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika t hitung < t tabel atau kurang dari nilai signifikan yang ditentukan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, tahap awal dalam penelitian
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas (mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan) dan uji realibilitas (untuk mengetahui konsistensi dari instrumen tersebut). Jika data tidak valid maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi valid. Jika data tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi reliabel.
4. Melakukan uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka langkah yang dilakukan antara lain:
 - a. membuang data ekstrim
 - b. melakukan transformasi data
5. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi linear berganda.
6. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik maka langkah yang harus dilakukan diantaranya:
 - a. melakukan transformasi data
 - b. mengeluarkan variabel yang berkorelasi tinggi
 - c. mengeluarkan data outlier terhadap data ekstrim
 - d. melakukan alternatif uji lain
7. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
8. Setelah mendapatkan semua informasi maka data diuji dan dibuat pembahasan.
9. Membuat penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.
10. Stop adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja karyawan maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pihak perusahaan maka kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan akan meningkat.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yaitu positif mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan pihak perusahaan maka kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta dijabarkan dalam pembahasan, maka saran yang diberikan yaitu

1. Bagi Perusahaan

Pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah dikategorikan baik. Kompensasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Salah satu indikator dalam kuesioner yang sangat besar nilainya dalam variabel kompensasi adalah tunjangan yang terdiri dari tunjangan struktural, fungsional, khusus, kondisional. Jika tunjangan tersebut dikurangi jumlah nominalnya atau dihapuskan, justru akan mengurangi semangat dalam bekerja karyawan dan buruknya akan membuat karyawan berpindah ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih menghargai kinerja dan memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun mereka tetap bekerja pada PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember, mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja, sehingga produktivitas kerjanya pun menurun. Hal tersebut akan menimbulkan susahnyaperusahaan mencapai tujuan yang akan dicapai karena SDM yang ada, produktivitas kerjanya rendah.

Maka dari hal itu, PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dengan mengalokasikan keuangan yang lebih (jika mampu) yaitu khususnya pada tunjangan pada karyawan dan pimpinan.

2. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang kemungkinan dapat lebih mempengaruhi atau meningkatkan kemampuan variabel independen (faktor yang mempengaruhi kinerja) dalam menjelaskan perubahan variabel dependennya.

Untuk mengetahui perlu atau tidaknya menambahkan variabel independen lain, dapat dilihat dari nilai adjusted r square nya. Apabila nilai adjusted r square justru menurun dengan ditambahkan variabel independen lain, maka tidak perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005).”*Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amdianti Dwi Prasasti. (2015). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Pabrik Pengolahan Karet PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Glantangan Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asep Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Baskoro Kurnia Sakti. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU di Boja*. Artikel ilmiah UDN Semarang.
- Bilson Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dwi Risqi Nurmalicha. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting Hotel Bintang Empat Surabaya*. Artikel ilmiah STIE Perbanas Surabaya.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Hasibuan, Malayu. 2012.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta, STIE YPKN

- Kahn, R. G., & Farmer, P. (2008). *The Role of Community Health Workers in Northeast Brazil*, 52–55.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia, Manajejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532.
- Pratama, Ferry Yosef dan Dian Wismar'ain. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Business Management Analysis Journal*. Vol 1 (1). Hal 26-36.
- Putra, Fariz Ramadan, hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oes Hakam. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang)*. Jurnal Universitas Brawijaya. Hal 1-8.
- Respatiningsih, Ida & Frans Sudirjo (2015). *Pengaruh komitmen organisasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Trisnawati, Ice Katarina. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Muara Kopa Di Kecamatan Sekayam. Kabupaten Sanggau. Universitas Tanjung Pura. Pontianak. www.jurnal.untan.ac.id/index*.
- Triton PB, 2005, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Tugu Publisher, Yoyakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i
Karyawan PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember
di Tempat

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember”, maka Saya :

Nama : Firman Maula Panji S
NIM : 150810201091
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi. Berdasarkan kuisisioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja. Serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta mohon maaf apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Firman Maula Panji S
NIM 150810201091

LEMBAR KUESIONER

No. Responden	
---------------	--

A. Data Responden

1. Umur : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)
3. Status : Menikah / Belum Menikah / Duda / Janda (*)
4. Lama bekerja : Tahun
5. Jenjang Pendidikan : S3 / S2 / S1 / SMA atau SMK / SMP / SD (*)
6. Jabatan/Tugas :

(*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No	Keterangan
1	Sangat Setuju (SS)
2	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Tidak Setuju (TS)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)

PERNYATAAN KUESIONER

1. Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Upah yang diterima oleh karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sebagai bayaran atas kinerja mereka terhadap perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.					
2.	Pihak PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember memberikan Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Pihak perusahaan memberikan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman mengenai jaminan dihari tua sehingga karyawan merasa nyaman bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.					
4.	Tersedianya segala peralatan yang dibutuhkan karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sebagai penunjang kinerja mereka.					

2. Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Intensitas cahaya di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember baik.					
2.	Penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember baik					
3.	Pemilihan warna ruangan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember tepat sehingga menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.					
4.	Kondisi udara ruang kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember					
5.	Kondisi di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember cenderung sunyi sehingga karyawan bisa konsentrasi dalam bekerja.					
6.	Jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember oleh pihak perusahaan dengan memberikan fasilitas kerja yang <i>safety</i> .					
7.	Relasi karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember terjalin dengan baik.					

3. Pelatihan (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.					
2.	Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember memiliki fungsi yang jelas guna mencapai tujuan perusahaan.					
3.	Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember di berikan oleh seseorang yang memang ahli di bidangnya.					
4.	pelajaran yang diberikan saat pelatihan kerja kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.					
5.	Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember dilaksanakan secara efektif karena sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.					
6.	Karyawan di PTPN X Kebun Ajung Gayasan Jember yang akan menjadi peserta pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan perusahaan.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil kinerja saya di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember sangat baik.					
2.	Jumlah produksi yang saya hasilkan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember.					
4.	Saya menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember secara baik guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.					
5.	Saya mampu mengerjakan tugas kerja di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Kebun Ajung Gayasan Jember secara mandiri.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Status	Lama Bekerja	Jenjang Pendidikan	Jabatan
1	42	Laki-laki	Menikah	5	S1	GENERAL MANAGER
2	38	Laki-laki	Menikah	7	DIII	MANAJER K.S.U
3	32	Laki-laki	Belum Menikah	7	S1	ASISTEN MANAJER KEUANGAN
4	32	Laki-laki	Menikah	7	S1	ASISTEN MANAJER SDM
5	45	Laki-laki	Menikah	10	DIII	ASISTEN MUDA AKUNTANSI
6	50	Laki-laki	Menikah	10	S1	ASISTEN MUDA UMUM
7	44	Perempuan	Menikah	14	SMEA	ASMUD AKUNTANSI
8	52	Laki-laki	Menikah	12	S1	ASMUD AKUNTANSI
9	53	Laki-laki	Menikah	12	SMTSP	ASMUD KEUANGAN / KASIR
10	50	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMUD KEUANGAN / JURU TULIS
11	40	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMUD KEUANGAN / JURU TULIS
12	50	Laki-laki	Menikah	12	SMA	ASMUD KEUANGAN / JURU TULIS
13	39	Laki-laki	Menikah	15	SMA	ASMUD KEUANGAN / JURU TULIS
14	40	Laki-laki	Menikah	12	SMA	ASMUD UMUM / PENGADAAN
15	40	Laki-laki	Menikah	13	SMK	ASMUD / TANAMAN NO
16	48	Perempuan	Menikah	9	SMP	ASMUD UMUM / SEKRETARIAT
17	47	Laki-laki	Menikah	11	SD	ASMUD UMUM / TEKNIK
18	46	Laki-laki	Menikah	12	SMP	ASMUD UMUM / JURU TEKNIK
19	49	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD UMUM / JURU TEKNIK
20	53	Laki-laki	Menikah	14	SMTSP	ASMUD UMUM / MAGAZIIN
21	53	Laki-laki	Menikah	10	SD	ASMUD UMUM / MAGAZIIN
22	52	Perempuan	Menikah	13	SMA	ASMUD UMUM / MAGAZIIN
23	51	Perempuan	Menikah	14	SMA	ASMUD UMUM / MAGAZIIN
24	51	Perempuan	Menikah	12	SMEA	ASISTEN MUDA SDM
25	49	Perempuan	Menikah	7	DIII	ASISTEN MUDA SDM
26	52	Laki-laki	Menikah	11	S1	ASISTEN MUDA SDM
27	40	Laki-laki	Menikah	10	STM	ASISTEN MUDA SDM
28	49	Laki-laki	Menikah	8	SMA	ASISTEN MUDA SDM
29	53	Laki-laki	Menikah	13	S1	ASMUD UMUM / ASET
30	51	Laki-laki	Menikah	10	SMP	ASMUD UMUM / ASET
31	53	Laki-laki	Menikah	10	S1	ASMUD UMUM / ASET

32	49	Laki-laki	Menikah	7	SMA	ASISTEN MUDA TANAMAN TBN
33	54	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMAN TANAMAN TBN
34	52	Laki-laki	Menikah	13	S1	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
35	51	Laki-laki	Menikah	15	SMA	PLT. ASMAN TANAMAN TBN
36	31	Laki-laki	Belum Menikah	10	S1	ASMAN TANAMAN TBN
37	49	Laki-laki	Menikah	12	SMEA	ASISTEN MUDA TANAMAN TBN
38	53	Laki-laki	Menikah	14	S1	PLT. ASMAN TANAMAN TBN
39	53	Laki-laki	Menikah	9	SMA	PLT. ASMAN TANAMAN TBN
40	51	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMAN TANAMAN TBN
41	45	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / TANAMAN TBN
42	48	Laki-laki	Menikah	14	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
43	48	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
44	47	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
45	53	Laki-laki	Menikah	13	SPBMA	ASMUD TANAMAN TBN
46	52	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
47	46	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
48	54	Laki-laki	Menikah	15	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
49	52	Laki-laki	Menikah	12	PGA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
50	51	Laki-laki	Menikah	11	SMTTP	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
51	49	Laki-laki	Menikah	15	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
52	47	Perempuan	Menikah	13	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
53	50	Laki-laki	Menikah	13	SMEA	ASMUD TANAMAN TBN
54	51	Laki-laki	Menikah	12	SMEA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
55	46	Laki-laki	Menikah	14	STM	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
56	50	Laki-laki	Menikah	14	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
57	44	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
58	51	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD TANAMAN TANAMAN
59	50	Laki-laki	Menikah	12	PGAN	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
60	54	Laki-laki	Menikah	13	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
61	41	Laki-laki	Menikah	15	STM	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
62	46	Laki-laki	Menikah	15	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
63	49	Laki-laki	Menikah	13	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
64	49	Laki-laki	Menikah	14	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN

65	48	Laki-laki	Menikah	13	SPP	ASMUD / TANAMAN TBN
66	53	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
67	49	Laki-laki	Menikah	14	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
68	51	Laki-laki	Menikah	14	SMP	ASMUD / TANAMAN TBN
69	53	Laki-laki	Menikah	13	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
70	40	Laki-laki	Menikah	13	STM	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
71	45	Laki-laki	Menikah	13	SMU	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
72	51	Laki-laki	Menikah	15	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
73	45	Laki-laki	Menikah	12	S1	ASMUD TANAMAN TBN
74	52	Laki-laki	Menikah	15	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
75	47	Laki-laki	Menikah	15	SPBMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
76	41	Laki-laki	Menikah	16	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
77	50	Laki-laki	Menikah	15	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
78	50	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
79	52	Laki-laki	Menikah	16	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
80	47	Laki-laki	Menikah	15	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
81	49	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
82	52	Laki-laki	Menikah	16	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
83	47	Laki-laki	Menikah	15	SMP	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
84	52	Laki-laki	Menikah	15	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
85	45	Laki-laki	Menikah	13	SD	ASMUD / PROTEKSI TANAMAN
86	53	Laki-laki	Menikah	15	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
87	53	Laki-laki	Menikah	14	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
88	48	Laki-laki	Menikah	14	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
89	51	Laki-laki	Menikah	15	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
90	51	Laki-laki	Menikah	14	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
91	54	Laki-laki	Menikah	12	S1	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
92	48	Laki-laki	Menikah	15	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
93	40	Laki-laki	Menikah	12	SMA	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN
94	53	Laki-laki	Menikah	14	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO
95	43	Laki-laki	Belum Menikah	7	SD	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31.00	1	1.1	1.1	1.1
	32.00	2	2.1	2.1	3.2
	38.00	1	1.1	1.1	4.2
	39.00	1	1.1	1.1	5.3
	40.00	6	6.3	6.3	11.6
	41.00	2	2.1	2.1	13.7
	42.00	1	1.1	1.1	14.7
	43.00	1	1.1	1.1	15.8
	44.00	2	2.1	2.1	17.9
	45.00	5	5.3	5.3	23.2
	46.00	4	4.2	4.2	27.4
	47.00	6	6.3	6.3	33.7
	48.00	6	6.3	6.3	40.0
	49.00	10	10.5	10.5	50.5
	50.00	8	8.4	8.4	58.9
	51.00	12	12.6	12.6	71.6
	52.00	10	10.5	10.5	82.1
	53.00	13	13.7	13.7	95.8
	54.00	4	4.2	4.2	100.0
Total		95	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	88	92.6	92.6	92.6
	Perempuan	7	7.4	7.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	3	3.2	3.2	3.2
	Menikah	92	96.8	96.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

LamaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	1.1	1.1	1.1
	7.00	6	6.3	6.3	7.4
	8.00	1	1.1	1.1	8.4
	9.00	2	2.1	2.1	10.5
	10.00	7	7.4	7.4	17.9
	11.00	3	3.2	3.2	21.1
	12.00	13	13.7	13.7	34.7
	13.00	19	20.0	20.0	54.7
	14.00	24	25.3	25.3	80.0
	15.00	16	16.8	16.8	96.8
	16.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	3	3.2	3.2	3.2
	PGA	1	1.1	1.1	4.2
	PGAN	1	1.1	1.1	5.3
	S1	13	13.7	13.7	18.9
	SD	16	16.8	16.8	35.8
	SMA	33	34.7	34.7	70.5
	SMEA	5	5.3	5.3	75.8
	SMK	1	1.1	1.1	76.8
	SMP	11	11.6	11.6	88.4
	SMTP	3	3.2	3.2	91.6
	SMU	1	1.1	1.1	92.6
	SPBMA	2	2.1	2.1	94.7
	SPP	1	1.1	1.1	95.8
	STM	4	4.2	4.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASISTEN MANAJER KEUANGAN	1	1.1	1.1	1.1
	ASISTEN MANAJER SDM	1	1.1	1.1	2.1
	ASISTEN MUDA AKUNTANSI	1	1.1	1.1	3.2
	ASISTEN MUDA SDM	5	5.3	5.3	8.4
	ASISTEN MUDA TANAMAN TBN	2	2.1	2.1	10.5
	ASISTEN MUDA UMUM	1	1.1	1.1	11.6
	ASMAN TANAMAN TBN	3	3.2	3.2	14.7
	ASMUD / MANDOR TANAMAN NO	17	17.9	17.9	32.6
	ASMUD / MANDOR TANAMAN TBN	31	32.6	32.6	65.3
	ASMUD / PROTEKSI TANAMAN	1	1.1	1.1	66.3
	ASMUD / TANAMAN NO	1	1.1	1.1	67.4
	ASMUD / TANAMAN TBN	3	3.2	3.2	70.5
	ASMUD AKUNTANSI	2	2.1	2.1	72.6
	ASMUD KEUANGAN / JURU TULIS	4	4.2	4.2	76.8
	ASMUD KEUANGAN / KASIR	1	1.1	1.1	77.9
	ASMUD TANAMAN TANAMAN	1	1.1	1.1	78.9
	ASMUD TANAMAN TBN	3	3.2	3.2	82.1
	ASMUD UMUM	1	1.1	1.1	83.2
	ASMUD UMUM / ASET	3	3.2	3.2	86.3
	ASMUD UMUM / JURU TEKNIK	2	2.1	2.1	88.4
	ASMUD UMUM / MAGAZIJN	4	4.2	4.2	92.6
	ASMUD UMUM / PENGADAAN	1	1.1	1.1	93.7
	ASMUD UMUM / SEKRETARIAT	1	1.1	1.1	94.7
	GENERAL MANAGER	1	1.1	1.1	95.8
	MANAJER K.S.U	1	1.1	1.1	96.8
	PLT. ASMAN TANAMAN TBN	3	3.2	3.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1						X2								X3								Y							
	1	2	3	4	Σ	Mean	1	2	3	4	5	6	7	Σ	Mean	1	2	3	4	5	6	Σ	Mean	1	2	3	4	5	Σ	Mean
1	5	4	5	4	18	4.5	4	4	5	3	5	3	5	29	4.14	5	4	4	4	5	5	27	4.50	4	5	5	4	4	22	4.40
2	5	4	5	4	18	4.5	4	4	5	5	5	4	4	31	4.43	5	5	4	4	5	4	27	4.50	5	5	5	5	4	24	4.80
3	3	2	2	2	9	2.25	2	2	3	2	2	3	3	17	2.43	3	4	4	3	3	2	19	3.17	3	3	3	3	3	15	3.00
4	4	5	5	4	18	4.5	4	5	4	2	4	3	5	27	3.86	4	3	3	4	3	4	21	3.50	4	3	4	4	4	19	3.80
5	3	4	4	3	14	3.5	3	2	3	2	4	2	1	17	2.43	2	3	3	4	5	3	20	3.33	2	3	4	3	4	16	3.20
6	2	1	1	2	6	1.5	2	1	2	3	2	2	1	13	1.86	1	2	2	2	1	2	10	1.67	1	2	1	2	1	7	1.40
7	4	4	4	4	16	4	4	2	4	5	3	4	5	27	3.86	4	4	5	4	5	4	26	4.33	4	4	4	4	4	20	4.00
8	5	5	5	5	20	5	5	5	3	5	4	3	5	30	4.29	5	4	5	4	5	5	28	4.67	5	5	5	5	3	23	4.60
9	4	5	4	4	17	4.25	5	4	3	5	5	4	3	29	4.14	3	3	4	3	4	2	19	3.17	5	4	5	4	5	23	4.60
10	3	2	2	3	10	2.5	3	2	1	3	1	1	2	13	1.86	1	2	1	3	3	2	12	2.00	2	3	1	2	1	9	1.80
11	4	5	4	4	17	4.25	2	3	4	5	5	4	5	28	4.00	5	5	4	5	5	5	29	4.83	5	5	4	4	4	22	4.40
12	4	4	4	4	16	4	4	5	4	2	4	4	5	28	4.00	4	4	4	4	4	5	25	4.17	4	4	4	4	4	20	4.00
13	2	3	2	1	8	2	2	3	1	2	2	2	1	13	1.86	2	1	2	2	1	4	12	2.00	3	2	2	2	1	10	2.00
14	5	4	4	5	18	4.5	3	4	5	4	5	4	5	30	4.29	5	4	5	4	5	5	28	4.67	4	5	4	5	5	23	4.60
15	5	4	5	5	19	4.75	5	5	5	5	5	4	5	34	4.86	5	5	5	5	5	5	30	5.00	5	5	5	5	5	25	5.00
16	5	4	5	5	19	4.75	5	5	4	4	5	4	5	32	4.57	5	4	4	5	5	4	27	4.50	4	5	4	5	5	23	4.60
17	1	1	2	2	6	1.5	3	2	1	1	1	3	2	13	1.86	1	2	3	2	3	1	12	2.00	1	2	3	3	1	10	2.00
18	4	5	5	4	18	4.5	2	4	4	5	2	4	5	26	3.71	5	4	5	4	4	5	27	4.50	4	4	5	4	5	22	4.40
19	4	4	5	5	18	4.5	5	4	4	4	5	4	5	31	4.43	4	5	5	4	4	5	27	4.50	4	4	4	4	4	20	4.00
20	4	4	5	4	17	4.25	4	4	5	4	4	5	2	28	4.00	5	5	4	5	4	4	27	4.50	4	4	4	4	4	20	4.00
21	4	3	2	3	12	3	3	2	4	2	2	3	2	18	2.57	3	2	3	2	1	2	13	2.17	2	3	4	3	2	14	2.80
22	4	3	2	2	11	2.75	1	3	2	2	2	2	3	15	2.14	3	1	2	3	3	2	14	2.33	3	2	3	1	3	12	2.40
23	2	3	4	3	12	3	1	3	4	3	3	5	4	23	3.29	3	2	2	2	4	3	16	2.67	3	3	2	3	2	13	2.60
24	3	4	3	4	14	3.5	5	4	4	5	4	3	2	27	3.86	4	5	5	4	5	4	27	4.50	4	4	3	3	3	17	3.40
25	5	4	4	5	18	4.5	5	5	4	5	5	4	5	33	4.71	5	4	5	5	5	5	29	4.83	5	4	5	4	5	23	4.60
26	5	5	4	5	19	4.75	4	5	4	4	4	5	4	30	4.29	5	5	5	4	4	4	27	4.50	4	5	4	5	5	23	4.60
27	3	4	3	3	13	3.25	3	4	5	4	2	4	5	27	3.86	3	3	3	4	3	4	20	3.33	3	4	4	3	4	18	3.60
28	4	5	5	5	19	4.75	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	5	4	5	4	4	5	27	4.50	4	5	5	4	5	23	4.60
29	3	2	2	3	10	2.5	2	4	3	4	2	3	4	22	3.14	3	3	2	2	3	2	15	2.50	2	3	3	2	3	13	2.60
30	5	5	5	4	19	4.75	4	5	4	5	2	5	3	28	4.00	4	4	5	4	4	4	25	4.17	5	5	4	5	5	24	4.80

31	5	4	5	4	18	4.5	4	4	5	4	5	5	5	32	4.57	4	5	5	5	5	5	29	4.83	5	4	4	5	5	23	4.60
32	5	3	4	2	14	3.5	2	3	4	5	3	4	5	26	3.71	3	4	2	2	5	2	18	3.00	2	1	4	3	4	14	2.80
33	4	4	4	5	17	4.25	5	4	3	4	4	4	3	27	3.86	5	5	4	4	5	4	27	4.50	4	4	5	4	5	22	4.40
34	3	4	3	4	14	3.5	4	3	4	3	5	2	3	24	3.43	3	4	3	4	4	5	23	3.83	3	4	3	4	3	17	3.40
35	4	5	4	5	18	4.5	5	5	4	5	4	4	5	32	4.57	5	4	5	4	4	4	26	4.33	4	4	5	5	4	22	4.40
36	3	4	5	4	16	4	5	5	4	5	4	5	3	31	4.43	4	5	4	5	4	5	27	4.50	4	5	4	5	5	23	4.60
37	2	2	2	2	8	2	2	1	3	2	1	3	2	14	2.00	2	1	2	2	1	2	10	1.67	2	2	2	2	2	10	2.00
38	4	4	4	4	16	4	4	2	5	4	5	4	5	29	4.14	4	4	4	4	4	5	25	4.17	4	4	4	4	4	20	4.00
39	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	3	5	4	31	4.43	5	5	4	5	4	4	27	4.50	5	5	5	5	5	25	5.00
40	2	2	3	3	10	2.5	2	2	1	1	3	3	2	14	2.00	1	1	2	1	3	1	9	1.50	2	2	3	2	2	11	2.20
41	3	3	3	4	13	3.25	4	3	4	3	4	2	2	22	3.14	4	3	4	3	4	3	21	3.50	4	3	4	3	3	17	3.40
42	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	5	4	5	29	4.14	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00
43	5	3	2	4	14	3.5	2	3	5	3	4	2	3	22	3.14	2	1	3	4	3	1	14	2.33	2	4	3	5	4	18	3.60
44	4	4	3	4	15	3.75	3	4	3	4	5	4	3	26	3.71	5	4	5	4	4	5	27	4.50	4	4	5	4	3	20	4.00
45	5	5	5	5	20	5	5	4	2	5	4	5	5	30	4.29	5	5	5	5	5	4	29	4.83	5	5	5	5	5	25	5.00
46	5	5	5	4	19	4.75	5	5	5	5	4	3	5	32	4.57	5	5	5	4	5	5	29	4.83	4	5	5	5	4	23	4.60
47	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	2	4	30	4.29	4	5	5	5	4	5	28	4.67	5	5	5	4	5	24	4.80
48	5	4	5	5	19	4.75	4	4	4	3	3	4	2	24	3.43	4	4	5	4	4	5	26	4.33	4	5	4	5	5	23	4.60
49	3	5	4	2	14	3.5	2	5	4	3	4	2	1	21	3.00	4	3	2	2	4	3	18	3.00	2	1	3	4	3	13	2.60
50	2	2	4	3	11	2.75	3	4	2	2	4	3	4	22	3.14	1	2	4	3	2	1	13	2.17	2	3	5	4	2	16	3.20
51	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71	4	5	5	4	5	4	27	4.50	5	5	5	5	5	25	5.00
52	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	5	5	4	33	4.71	5	4	5	5	4	5	28	4.67	4	4	5	5	5	23	4.60
53	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	5	5	5	5	5	5	30	5.00	5	5	5	5	5	25	5.00
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71	5	4	5	5	4	4	27	4.50	4	5	4	5	5	23	4.60
55	5	5	5	4	19	4.75	5	4	5	5	4	5	5	33	4.71	4	5	5	5	4	4	27	4.50	4	5	4	5	5	23	4.60
56	4	2	5	4	15	3.75	5	4	2	5	5	5	4	30	4.29	3	4	4	2	4	3	20	3.33	5	3	4	3	5	20	4.00
57	4	5	5	4	18	4.5	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71	4	5	5	4	5	4	27	4.50	5	5	5	4	5	24	4.80
58	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	3	4	32	4.57	4	5	4	5	4	4	26	4.33	5	5	5	5	5	25	5.00	
59	2	1	1	2	6	1.5	1	3	2	3	2	3	1	15	2.14	2	1	2	1	2	1	9	1.50	2	1	1	1	1	6	1.20
60	2	3	3	2	10	2.5	3	2	2	3	1	3	3	17	2.43	2	2	1	2	2	1	10	1.67	2	2	2	2	2	10	2.00
61	3	3	3	2	11	2.75	3	4	4	2	3	4	3	23	3.29	3	4	2	2	3	3	17	2.83	3	4	2	2	3	14	2.80
62	5	3	4	5	17	4.25	4	2	5	4	4	5	5	29	4.14	5	4	5	5	5	5	29	4.83	5	5	4	5	5	24	4.80
63	4	2	3	4	13	3.25	4	3	2	4	3	4	5	25	3.57	2	3	1	2	4	3	15	2.50	3	2	5	3	2	15	3.00

64	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	5	4	31	4.43	4	5	4	5	5	5	28	4.67	4	4	4	4	4	20	4.00
65	5	5	5	4	19	4.75	4	5	5	4	4	5	5	32	4.57	5	5	4	4	5	4	27	4.50	4	4	5	5	4	22	4.40
66	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	4	34	4.86	5	4	5	5	5	4	28	4.67	5	5	5	5	5	25	5.00
67	4	5	4	4	17	4.25	4	5	3	5	4	5	5	31	4.43	5	4	5	4	5	5	28	4.67	4	4	5	5	5	23	4.60
68	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	5	5	5	33	4.71	5	5	5	4	5	5	29	4.83	5	4	5	5	5	24	4.80
69	4	4	4	5	17	4.25	4	5	5	4	5	4	5	32	4.57	5	4	5	3	5	5	27	4.50	4	4	4	5	5	22	4.40
70	5	5	5	4	19	4.75	5	5	4	5	4	4	4	31	4.43	5	5	4	5	5	5	29	4.83	5	5	4	5	4	23	4.60
71	1	1	1	2	5	1.25	2	1	1	2	2	1	3	12	1.71	2	1	1	1	2	3	10	1.67	1	1	1	2	2	7	1.40
72	4	4	5	4	17	4.25	4	5	5	4	3	4	3	28	4.00	4	5	4	5	5	4	27	4.50	4	5	5	4	5	23	4.60
73	4	4	4	4	16	4	4	3	5	4	3	5	5	29	4.14	5	4	5	5	4	4	27	4.50	4	4	4	4	4	20	4.00
74	4	4	5	4	17	4.25	5	4	5	5	4	4	5	32	4.57	3	4	5	4	4	3	23	3.83	4	5	4	5	4	22	4.40
75	5	4	5	5	19	4.75	4	5	4	5	5	4	5	32	4.57	5	5	4	5	5	4	28	4.67	4	5	5	5	5	24	4.80
76	5	5	5	4	19	4.75	4	4	3	5	2	3	2	23	3.29	5	4	5	4	5	2	25	4.17	5	5	5	4	5	24	4.80
77	4	4	5	5	18	4.5	2	3	4	5	3	4	5	26	3.71	4	4	4	5	5	4	26	4.33	5	4	5	4	5	23	4.60
78	2	3	1	2	8	2	2	2	1	3	4	3	2	17	2.43	2	1	2	3	4	2	14	2.33	4	3	3	2	1	13	2.60
79	2	2	1	2	7	1.75	1	2	2	3	2	2	1	13	1.86	4	2	4	2	3	4	19	3.17	2	2	1	2	2	9	1.80
80	4	4	4	4	16	4	2	5	4	4	2	5	4	26	3.71	5	4	5	3	5	4	26	4.33	5	4	4	4	4	21	4.20
81	2	1	2	2	7	1.75	2	1	2	2	3	2	1	13	1.86	1	2	2	1	2	3	11	1.83	2	2	2	2	1	9	1.80
82	5	4	4	5	18	4.5	4	5	3	5	2	3	4	26	3.71	5	4	4	5	4	5	27	4.50	4	4	5	4	5	22	4.40
83	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	5	4	5	29	4.14	4	5	4	4	5	5	27	4.50	4	4	4	4	4	20	4.00
84	2	3	4	5	14	3.5	4	3	2	2	3	2	2	18	2.57	2	1	2	3	4	3	15	2.50	3	4	5	3	2	17	3.40
85	4	4	5	3	16	4	4	5	5	5	4	5	4	32	4.57	4	4	5	5	5	4	27	4.50	5	4	4	5	4	22	4.40
86	2	1	2	1	6	1.5	1	2	2	1	1	2	1	10	1.43	3	2	2	1	2	1	11	1.83	2	2	2	1	1	8	1.60
87	2	2	2	2	8	2	3	2	2	1	2	2	3	15	2.14	1	1	2	2	2	2	10	1.67	2	1	2	1	1	7	1.40
88	5	5	5	4	19	4.75	3	4	5	4	4	5	4	29	4.14	4	5	5	5	4	3	26	4.33	4	5	4	4	3	20	4.00
89	3	5	3	3	14	3.5	2	4	2	3	4	4	3	22	3.14	3	4	4	3	3	5	22	3.67	4	3	4	3	3	17	3.40
90	5	5	5	3	18	4.5	5	4	3	2	4	5	4	27	3.86	5	4	5	4	5	5	28	4.67	5	5	4	3	5	22	4.40
91	2	1	2	3	8	2	1	2	1	2	3	4	1	14	2.00	2	1	4	2	3	2	14	2.33	1	2	2	3	4	12	2.40
92	3	4	3	5	15	3.75	3	5	2	4	3	4	3	24	3.43	2	5	3	5	4	4	23	3.83	3	2	4	3	2	14	2.80
93	3	2	2	3	10	2.5	2	2	3	2	1	1	2	13	1.86	2	3	2	3	2	3	15	2.50	2	1	2	2	2	9	1.80
94	4	4	5	4	17	4.25	5	4	5	5	5	5	5	34	4.86	5	5	4	4	5	4	27	4.50	5	5	4	5	5	24	4.80
95	3	3	2	1	9	2.25	3	4	3	3	4	2	2	21	3.00	4	3	2	3	4	2	18	3.00	3	2	2	1	3	11	2.20

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.1	2.1	2.1
	2.00	15	15.8	15.8	17.9
	3.00	15	15.8	15.8	33.7
	4.00	32	33.7	33.7	67.4
	5.00	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.4	7.4	7.4
	2.00	11	11.6	11.6	18.9
	3.00	13	13.7	13.7	32.6
	4.00	36	37.9	37.9	70.5
	5.00	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.3	5.3	5.3
	2.00	15	15.8	15.8	21.1
	3.00	11	11.6	11.6	32.6
	4.00	27	28.4	28.4	61.1
	5.00	37	38.9	38.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.2	3.2	3.2
	2.00	15	15.8	15.8	18.9
	3.00	13	13.7	13.7	32.6
	4.00	38	40.0	40.0	72.6
	5.00	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.3	6.3	6.3
	2.00	18	18.9	18.9	25.3
	3.00	15	15.8	15.8	41.1
	4.00	29	30.5	30.5	71.6
	5.00	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	16	16.8	16.8	21.1
	3.00	13	13.7	13.7	34.7
	4.00	32	33.7	33.7	68.4
	5.00	30	31.6	31.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.4	7.4	7.4
	2.00	15	15.8	15.8	23.2
	3.00	15	15.8	15.8	38.9
	4.00	29	30.5	30.5	69.5
	5.00	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	16	16.8	16.8	21.1
	3.00	15	15.8	15.8	36.8
	4.00	23	24.2	24.2	61.1
	5.00	37	38.9	38.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.3	6.3	6.3
	2.00	16	16.8	16.8	23.2
	3.00	17	17.9	17.9	41.1
	4.00	28	29.5	29.5	70.5
	5.00	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.2	3.2	3.2
	2.00	15	15.8	15.8	18.9
	3.00	19	20.0	20.0	38.9
	4.00	32	33.7	33.7	72.6
	5.00	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	9.5	9.5	9.5
	2.00	14	14.7	14.7	24.2
	3.00	16	16.8	16.8	41.1
	4.00	18	18.9	18.9	60.0
	5.00	38	40.0	40.0	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.4	7.4	7.4
	2.00	13	13.7	13.7	21.1
	3.00	14	14.7	14.7	35.8
	4.00	26	27.4	27.4	63.2
	5.00	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	11.6	11.6	11.6
	2.00	10	10.5	10.5	22.1
	3.00	10	10.5	10.5	32.6
	4.00	35	36.8	36.8	69.5
	5.00	29	30.5	30.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	18	18.9	18.9	23.2
	3.00	8	8.4	8.4	31.6
	4.00	29	30.5	30.5	62.1
	5.00	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.3	5.3	5.3
	2.00	16	16.8	16.8	22.1
	3.00	13	13.7	13.7	35.8
	4.00	34	35.8	35.8	71.6
	5.00	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	8	8.4	8.4	12.6
	3.00	13	13.7	13.7	26.3
	4.00	34	35.8	35.8	62.1
	5.00	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.4	7.4	7.4
	2.00	14	14.7	14.7	22.1
	3.00	13	13.7	13.7	35.8
	4.00	31	32.6	32.6	68.4
	5.00	30	31.6	31.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	17	17.9	17.9	22.1
	3.00	11	11.6	11.6	33.7
	4.00	37	38.9	38.9	72.6
	5.00	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.3	6.3	6.3
	2.00	14	14.7	14.7	21.1
	3.00	12	12.6	12.6	33.7
	4.00	31	32.6	32.6	66.3
	5.00	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.3	5.3	5.3
	2.00	11	11.6	11.6	16.8
	3.00	10	10.5	10.5	27.4
	4.00	37	38.9	38.9	66.3
	5.00	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	5.3	5.3	5.3
2.00	13	13.7	13.7	18.9
3.00	16	16.8	16.8	35.8
4.00	29	30.5	30.5	66.3
5.00	32	33.7	33.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	9.5	9.5	9.5
2.00	12	12.6	12.6	22.1
3.00	13	13.7	13.7	35.8
4.00	25	26.3	26.3	62.1
5.00	36	37.9	37.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson	1	.743**	.755**	.717**	.897**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson	.743**	1	.785**	.654**	.894**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson	.755**	.785**	1	.727**	.919**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson	.717**	.654**	.727**	1	.862**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95
X1	Pearson	.897**	.894**	.919**	.862**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.605**	.508**	.609**	.579**	.474**	.540**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.605**	1	.539**	.615**	.524**	.515**	.524**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.508**	.539**	1	.584**	.513**	.497**	.599**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.609**	.615**	.584**	1	.490**	.574**	.618**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.579**	.524**	.513**	.490**	1	.411**	.514**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	.474**	.515**	.497**	.574**	.411**	1	.596**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	.540**	.524**	.599**	.618**	.514**	.596**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2	Pearson Correlation	.790**	.787**	.778**	.821**	.739**	.737**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95

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

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.754**	.759**	.694**	.729**	.735**	.897**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3.2 Pearson Correlation	.754**	1	.714**	.763**	.742**	.717**	.901**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3.3 Pearson Correlation	.759**	.714**	1	.716**	.647**	.664**	.863**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3.4 Pearson Correlation	.694**	.763**	.716**	1	.681**	.686**	.869**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3.5 Pearson Correlation	.729**	.742**	.647**	.681**	1	.612**	.839**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3.6 Pearson Correlation	.735**	.717**	.664**	.686**	.612**	1	.848**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	95	95	95	95	95	95	95
X3 Pearson Correlation	.897**	.901**	.863**	.869**	.839**	.848**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	95	95	95	95	95	95	95

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.804**	.733**	.697**	.750**	.888**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y.2 Pearson Correlation	.804**	1	.705**	.808**	.762**	.912**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y.3 Pearson Correlation	.733**	.705**	1	.750**	.721**	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y.4 Pearson Correlation	.697**	.808**	.750**	1	.787**	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y.5 Pearson Correlation	.750**	.762**	.721**	.787**	1	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	95	95	95	95	95	95
Y Pearson Correlation	.888**	.912**	.870**	.903**	.903**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	95	95	95	95	95	95

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

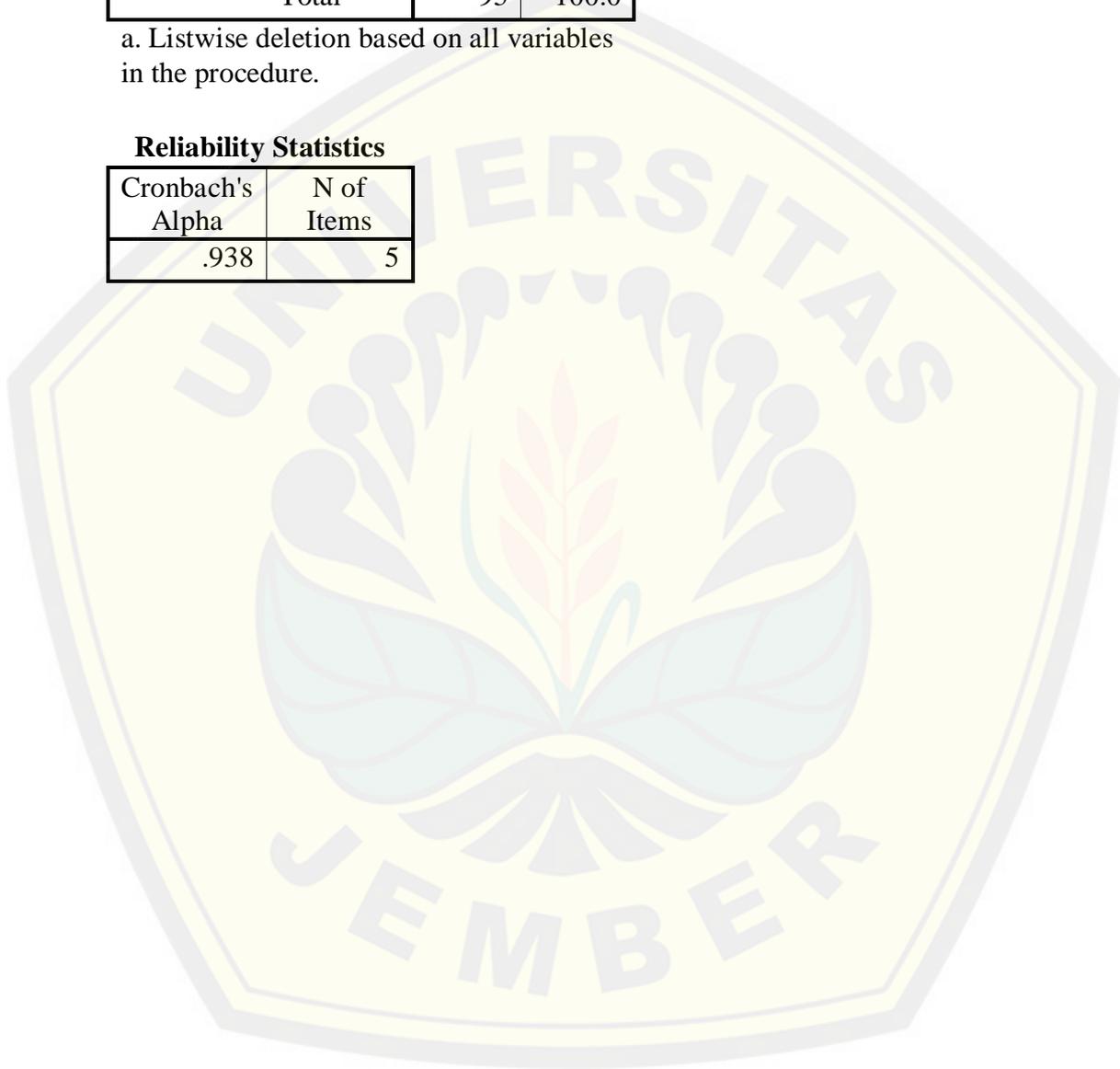
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5



Lampiran 6. Uji Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.73281521
Most	Absolute	.131
Extreme	Positive	.087
Differences	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.278
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.19406574
Most	Absolute	.067
Extreme	Positive	.067
Differences	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.22190512
Most	Absolute	.091
Extreme	Positive	.087
Differences	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3R, X2R, X1R ^b		Enter

a. Dependent Variable: YR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.929	.29433

a. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.458	3	35.486	409.627	.000 ^b
	Residual	7.883	91	.087		
	Total	114.341	94			

a. Dependent Variable: YR

b. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.188	.118		-1.593	.115
	X1R	.561	.074	.538	7.554	.000
	X2R	.259	.079	.229	3.257	.002
	X3R	.234	.070	.230	3.339	.001

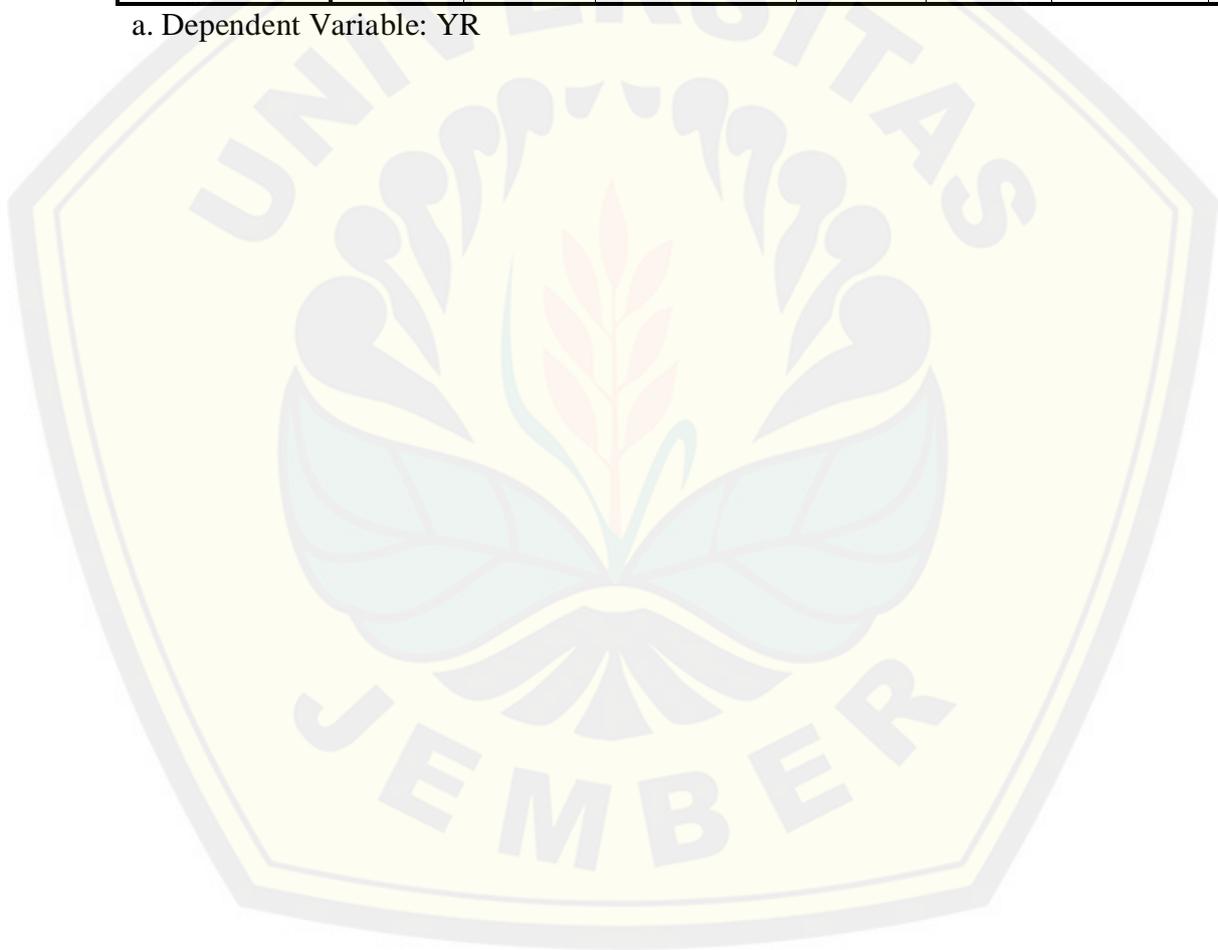
a. Dependent Variable: YR

Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.188	.118		-1.593	.115		
X1R	.561	.074	.538	7.554	.000	.149	6.690
X2R	.259	.079	.229	3.257	.002	.153	6.522
X3R	.234	.070	.230	3.339	.001	.160	6.261

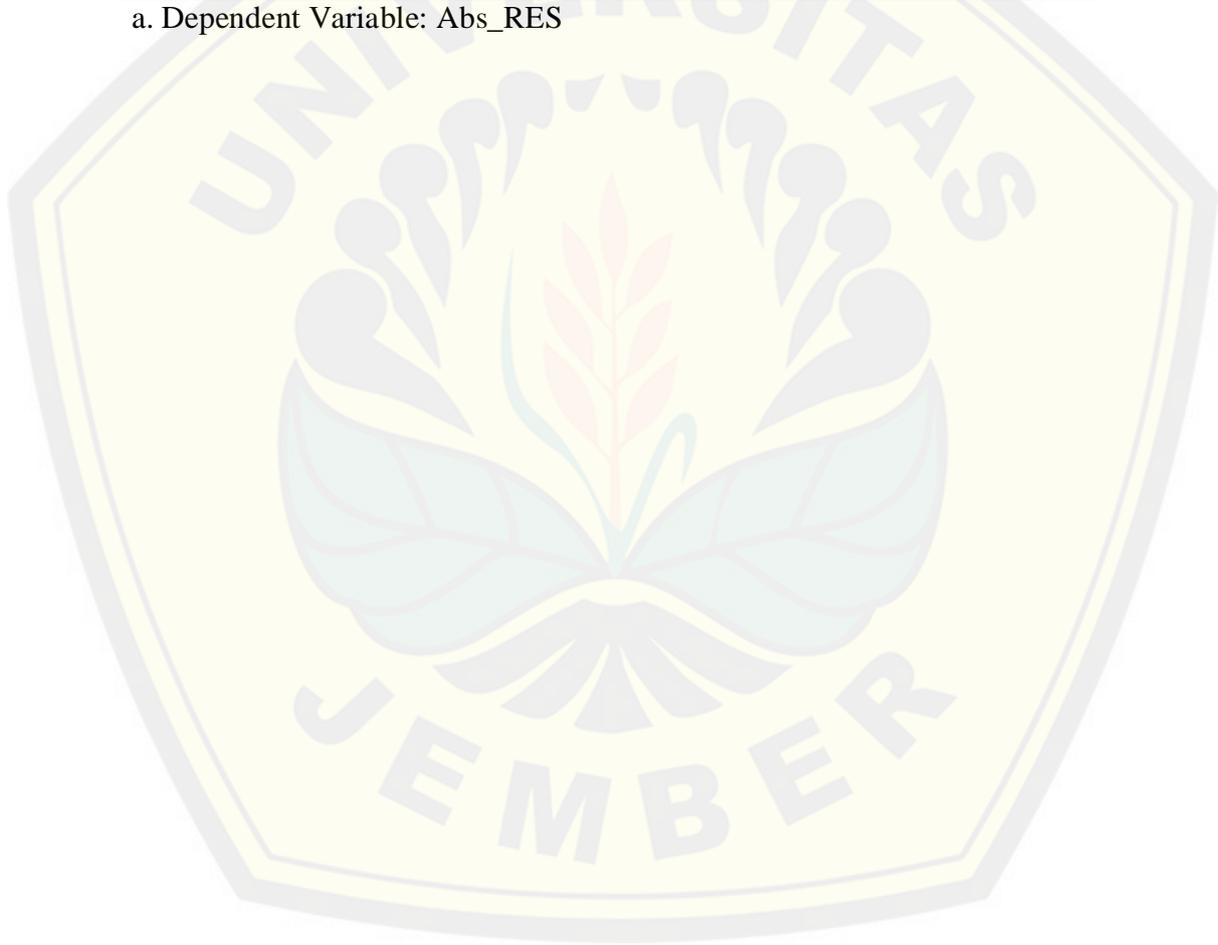
a. Dependent Variable: YR



Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.355	.071		5.008	.000
X1R	.020	.045	.118	.449	.654
X2R	.006	.048	.033	.126	.900
X3R	-.060	.042	-.366	-1.435	.155

a. Dependent Variable: Abs_RES



Lampiran 10. R tabel

N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 11. T Tabel

$\alpha/2$; $n - k - 1 = 0,025$; $95 - 3 - 1 = 0,25$; $91 = 1,986$

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.