

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SAI BETIK (KPN) DI  
KECAMATAN BALIK BUKIT  
KABUPATEN LAMPUNG  
BARAT**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Ayu Monika  
NPM. 1713031009**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SAI BETIK ( KPN )DI KECAMATAN BALIK BUKIT KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

**Oleh**

**AYU MONIKA**

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah *deskriptiv Perivikatif* dengan pendekatan *exapost facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Nilai Fhitung sebesar 10,737 dengan sig. sebesar  $< 0,05$ .

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

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ENVIRONMENT, TRAINING, AND OMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SAI BETIK OOPERATIVE (KPN) IN BALIK BUKIT DISTRICT, WEST LAMPUNG REGENCY**

**By**

**AYU MONIKA**

*The research aimed to determine the influence of working environment, training, and compensation on employees' performance of Sai Betik Cooperation (KPN) in Balik Bukit District, West Lampung Regency. The method in this research was descriptive verification with an ex post facto and survey approach. The population was 31 employees of Sai Betik Cooperation. The sampling technique was saturated sampling since all population involved and contributed in the research. The data were partially and simultaneously analyzed. The results showed that there were influences for both partially and simultaneously. The simultaneously analyses indicated that there was influence of working environment, training, and compensation on employees' performance of Sai Betik Cooperation (KPN) in Balik Bukit District, West Lampung Regency with the  $F_{count}$  was higher than the  $t_{table}$  or equaled to  $F_{count} 10,737 > t_{table} 0,05$ .*

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KOPERASI SAI BETIK (KPN) DI  
KECAMATAN BALIK BUKIT  
KABUPATEN LAMPUNG  
BARAT**

**Oleh**

**Ayu Monika**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

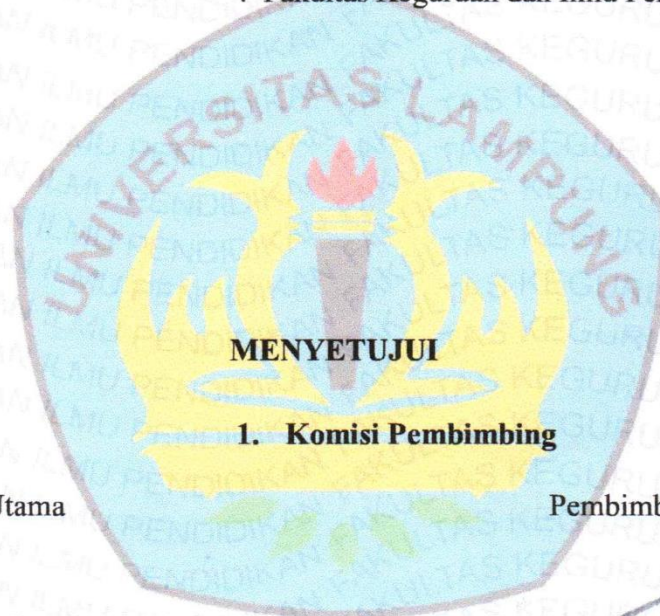
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**


Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI SAI BETIK (KPN)  
DI KECAMATAN BALIK BUKIT KABUPATEN  
LAMPUNG BARAT**


Nama Mahasiswa : *Ayu Monika*  
NPM : 1713031009  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Jurusan : Pendidikan IPS  
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu


  
**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

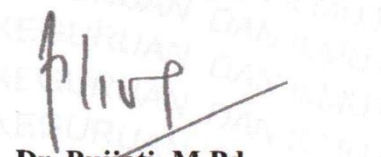
  
**Suroto, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 19930713 201903 1 016

## 2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan  
Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

  
**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

  
**Dr. Pujiati, M.Pd.**  
NIP 19770808 200604 2 001



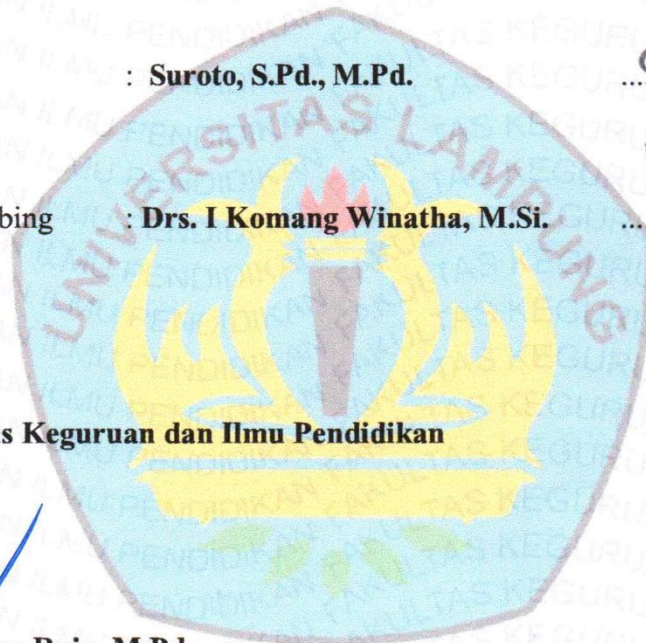
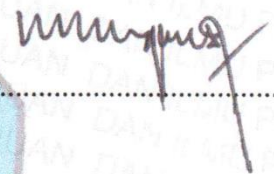
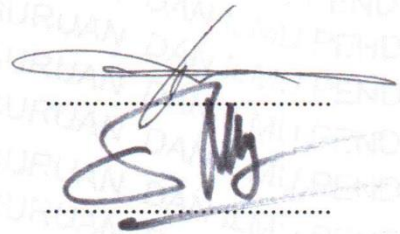
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Drs. Tedi Rusman, M.Si.**

**Sekretaris : Suroto, S.Pd., M.Pd.**

**Penguji  
Bukan Pembimbing : Drs. I Komang Winatha, M.Si.**



**2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.  
NIP 19620804 198905 1 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 Juli 2021**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Monika

NPM : 1713031009

Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi Fakultas :  
Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 04 Agustus 2021



Ayu Monika  
1713031009

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Ayu Monika dan biasa disapa dengan Ayu. Penulis lahir pada tanggal 08 Juli 1999, yang merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Iwan Kurniawan dan Ibu Marlina. Penulis berasal dari Kabupaten Lampung Barat.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh:

1. Sekolah Dasar (SD) SD Negeri 1 Way Mengaku lulus pada tahun 2011.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) SMP Negeri 1 Liwa lulus pada tahun 2014.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) SMA Negeri 1 Liwa lulus pada tahun 2017.
4. Pada tahun 2017 penulis diterima melalui jalur SNMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2019 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian pada tahun 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kejadian Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMP Negeri 2 Liwa. Hingga pada tanggal 05 Januari 2021 melaksanakan Seminar Proposal, 22 Juni 2021 Seminar Hasil, dan Ujian Komprehensif pada tanggal Juli 2021.



## **MOTTO**

“ Tidak ada kesuksesan bagiku melainkan dengan pertolongan Allah”

**(Q.S. Huud:88)**

“ Akan ada solusi untuk setiap masalah. Hidup terlalu singkat jika hanya untuk mengeluh. Berusaha, percaya diri, dan berdoa”

**(Mario Teguh)**

“Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya. Lakukan yang kau bisa”

**(Arthur Ashe)**

“Hidup itu seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”

**(Albert Einstein)**

“Lakukanlah kebaikan sekecil apapun karena kau tak pernah tahu kebaikan apa yang akan membawamu ke Surga”

**(Imam Hasan Al-Bashri)**

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah Wa Syukurillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan untuk segala urusan serta memberikan rahmat dan ridhonya sehingga penulis mempersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:

### **Kedua Orang Tuaku**

Terimakasih atas semuanya yang telah diberikan dengan tulus, ikhlas, dan sabar dalam membesarkan dan mendidiku dengan kasih sayang yang berlimpah. Tak pernah lelah untuk menasehati, mendukung, mendoakan, dan memberikan kebebasan dalam memilih jalan hidupku.

### **Adik-adikku**

Terimakasih buat semuanya. Support dan siap sedia untuk membantu kapanpun ketika dibutuhkan.

### **Semua guru, pendidik, dosen pengajarku**

Terimakasih Pak, Bu atas semua jasa kalian, terimakasih atas semua ilmu yang kalian berikan dan semua motivasi hidup yang kalian tanamkan. Semoga Allah SWT selalu memberkahi setiap perjalanan dan memudahkan segala urusan bapak dan ibu semua. Aamiin.

### **Sahabat-sahabatku**

Terimakasih untuk semua canda tawa dan tangisan yang kalian bagi padaku, terimakasih untuk nasihat, motivasi, cerita yang membuat aku menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Semua dukungan dan bantuan dari kalian sangat memperngaruhi perjalanan ini, semoga Allah kumpulkan kita kembali di Surganya.

### **Almamater Tercinta**

Universitas Lampung

## SANWACANA

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat”. Shalawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita mendapat Syafaatnya kelak di yaumil akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari doa, motivasi, bimbingan, kritik, serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih secara tulus kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor, segenap Pimpinan dan jajaran Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd. selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dr. Riswanti Rini, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung, sekaligus Pembimbing Akademik dan

Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memotivasi dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Bapak.

7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Ibu.
8. Suroto, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan, arahan, bimbingannya kepada penulis selama ini dalam membantu menyelesaikan skripsi, semoga Allah senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada Bapak. Dan apa yang telah bapak berikan menjadi bekal untuk saya kedepannya, dan semoga bapak sehat selalu, diberikan keberkahan, dan kesehatan.
9. Drs I Komang Winatha, M.Si. selaku pembahas yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih bapak atas semua saran dan arahnya, semoga bapak selalu diberikan keberkahan dan kesehatan.
10. Terimakasih kepada semua Bapak dan Ibu dosen Pendidikan Ekonomi yakni, Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Drs Nurdin, M.Si., Drs. Yon Rizal, M.Si., Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd.

11. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen serta staf dan karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama perkuliahan.
12. Terimakasih untuk kedua orang tuaku Bapak Iwan Kurniawan dan Ibu Marlina, yang memberikan kasih sayang, do'a, semangat, dan dukungannya. Semoga Allah selalu melancarkan rezeki, selalu menjaga dan memberikan kesehatan, serta keberkahan umur panjang kepada kalian.
13. Teristimewa untuk Ayah dan Ibu, terimakasih ayah dan ibu atas semua do'a-do'a yang senantiasa mengiringi perjalanan Ayu sampai dititik ini. Terimakasih untuk semua kasih sayang, bimbingan, pelajaran, didikan, dan masukkannya untuk Ayu yang mengarahkan agar selalu jadi orang yang lebih baik lagi kedepannya. Terimakasih karena selalu memberikan apapun yang Ayu butuhkan, yang diinginkan tanpa ada rasa kesal sedikitpun, ayah sama ibu selalu memberikan semua itu untuk membuat Ayu bahagia. Terimakasih untuk pengobatan, cerita, pengalaman, perjuangan, kebahagiaan, kehangatan yang kalian berikan selama ini. Tidak ada kata-kata yang bisa menggambarkan betapa baiknnya kalian untuk selalu menjagaku, merawatku, dan membuatku bahagia. Terimakasih tuhan karena sudah memberiku kehidupan diantara mereka yang mengarahkanku di dunia ini yang membuat semua semakin berwarna. Semoga ayah dan ibu selalu dalam lindungan Allah SWT diberikan umur yang panjang, sehat selalu, diberi keberkahan dalam mencari rezeki, dikelilingi dengan orang-orang yang baik, dijauhkan dari fitnah, dan dimudahkan dalam semua urusan yang ada. Inshaallah kelak Ayu

bisa jadi anak yang bisa membuat ayah dan ibu sekeluarga bangga. Aamiin YRA.

14. Teruntuk Aulia, Faqih, Hafiz, Zahir terimakasih atas semua rasa cinta dan kasih sayang yang kalian kasih, terimakasih untuk bantuannya baik dalam bentuk doa dan lainnya. Terimakasih untuk aulia yang sudah selalu kasih semangat, bantuin apapun itu mengenai perkuliahan, selalu mengingatkan untuk sholat tepat waktu walau kita banyak kegiatan. Makasih buat supportnya, nasehat, dan waktunya, terimakasih juga untuk Faqih, Hafiz, Zahir yang sering mb Ayu suruh-suruh dan minta bantuannya. Pokoknya terimakasih ya untuk semua yang kalian berikan, kita udah saling berbagi, melengkapi, dan saling menerima kekurangan atau kelebihan masing-masing. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita dan memudahkan kita dalam semua urusan baik dunia dan juga akhirat. AamiinYRA.

15. Teruntuk keluarga besarku terimakasih sudah selalu mendoakan, memberi support, dan dukungannya, selalu ada ketika membutuhkan. Semoga keluarga besar kita selalu rukun dan harmonis, dan juga selalu dalam lindungan Allah SWT dan senantiasa untuk selalu bersyukur. Terkhusus untuk Eyang yang selalu kasih saran, masukan selama ini tentang apapun itu, Makasih ya yang, eyang banyak mengajarkan Ayu banyak hal, eyang mengajarkan bagaimana jadi orang yang baik, peduli terhadap orang lain dan eyang mengajarkan untuk selalu disiplin. Eyang adalah tempat dimana ketika cucu-cucunya dimarah, eyang yang selalu membela. Terimakasih Eyang, semoga eyang



selalu panjang umur, sehat selalu, diberikan kesehatan, selalu diberkahi sama Allah SWT dan dilindungi serta dimudahkan dalam segala urusan.

16. Teruntuk Support System ku... Tante Yosi beserta keluarga, terimakasih banyak untuk semua hal yang kalian berikan. Yang awalnya bukan siapa-siapa dan sekarang menjadi seperti keluarga sendiri. Kalian banyak sekali membantu dimasa-masa perkuliahan ini. Yang dulunya kenal hanya karena sering makan di tempat tante dari jaman SMA dan sampai sekarang menjadi bagian yang penting dalam perjalanan ini. Banyak cerita, pengalaman, canda tawa yang udah kita lalui bareng-bareng. Bertukar pikiran mengenai a-z saling curhat dan banyak lagi hal-hal yang dilakuin bareng-bareng. Dari cerita cowok, jodoh, perkuliahan, masakan, dllnya. Itu semua gak akan pernah bisa dilupakan. Makasih Tante Yosi, Dzaki, Dinda, dan oom. Ayu sangat bersyukur bisa kenal, dekat dan menjadi bagian dari kalian, semoga Allah SWT memberikan kalian keberkahan, kemudahan dalam semuanya, rezeki yang berkah, umur yang panjang, kesehatan, dan apa yang menjadi do'a kalian dikabulin sama Allah SWT. Aamiin YRA.

17. Teruntuk Teman-temanku yang sudah seperti keluarga, Shinta Windiyasti, Mayliska Wulandari, Restu Aprianisa, Clarisa Jesika KTMH, sahabatku yang selalu ada, selalu siap sedia membantu dalam kondisi apapun itu. Terimakasih banyak kalian ter The Best. Apapun masalah, cerita mau itu baik atau buruk kalian selalu mau mendengarkan dan memberi saran-saran. Walau kita gak sering bareng-bareng karena pada ada kesibukan masing-masing tapi kita tetep ada waktu untuk saling berbagi keluh kesah menceritakan bagaimana kesibukan kita. Kalian seperti tempat nyaman untuk membagi cerita tentang

apapun itu. Kita gak pernah berantem antara satu dengan yang lain, walau kita tau antara kita mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda, tapi semua itu gak pernah jadi alasan untuk kita berantem. Saling menghargai, mengerti, itu semua kita terapin didalam pertemanan kita. Gak bisa diungkapkan gimana bahagianya punya sahabat sekaligus keluarga seperti kalian. Curhat apapun itu sama kalian itu aman banget, dah kayak curhat sama ibu sendiri. Gak pernah saling merendahkan apalagi menghina satu sama lain ketika kita ada masalah. Terharu sih kalau bahas tentang kita, gak pernah terfikirkan kita bisa sedekat ini dan sampai dititik dimana kita sama-sama merasa nyaman seperti berada di keluarga. Aku harap sampai kapanpun kita tetap bisa menjaga pertemanan ini sampai nanti kita saling bercerita mengenai keluarga kecil kita masing-masing hehe dan sampai kita dipertemukan kembali di surga-Nya Allah SWT. Aku berdo'a semoga kita selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, ilmu yang bermanfaat, dan kita bisa menyelesaikan pendidikan ini dengan cepat, langsung dapet kerjaan, dan menuju kesuksesan kita bareng-bareng. Kalian adalah orang-orang yang sangat baik dan aku berterimakasih sama Allah karena dikasih teman seperti kalian. Thank you so Much...Love you

18. Teruntuk teman-teman Friendship ku di kampus, Fadia, Della, Melati, Redha, Umi Febie. Terimakasih banyak ya kalian sudah mau berbagi cerita, membantu dan memberi masukan-masukan dalam apapun itu. Terimakasih udah mewarnai dunia perkuliahanku hehe. Canda, tawa dll itu semua menghibur dan gak akan pernah bisa dilupain. Semoga semua harapan baik kita untuk kedepannya bisa tercapai ya.

19. Teruntuk teman yang sudah seperti saudara Ratna Nur Aisyah. Terimakasih ya untuk semuanya, walaupun kita menjadi kawan dekat belum terlalu lama tapi aku udah paham gimana baiknya kamu untuk dijadikan seperti saudara sendiri. Banyak yang udah kita jalanin bareng-bareng, urusan ini itu untuk perkuliahan, saling jemput, saling cerita-cerita, tau gimana sifat kamu dan kamu tau gimana sifat aku. Dan aku agak sedikit nyesel sih, kenapa kita dekat setelah semuanya sudah mau selesai, kenapa gak dari maba dulu. Kamu baik banget rat, selalu ingetin dan kasih masukan aku kalau aku cerita ke kamu, dan kamu gak pernah ingkar janji ketika aku bilang jangan bilang siapa-siapa ya hahaha. Thank you ya, pendekatan kita emang gak lama tapi sangat berkesan dan aku harap kedepan kita tetap jadi kawan dan sekaligus saudara yang bisa support apapun itu. Sukses terus buat kita ya, semoga impian kita cepat dikabulin sama Allah SWT dan kita gak akan saling melupakan.
20. Teruntuk teman PLP ku (Ripangga, Ferdy, Linda, Dira, Mb Dwi, Meilia) terimakasih ya kalian udah menambah orang-orang baik yang ada di sekelilingku, kalian banyak membuat hari-hari jadi penuh canda tawa. Walau kita di satukan dari kegiatan PLP ini tapi pertemanan kita gak berhenti hanya disitu saja. Kita tetap meet up tetap bertukar pikiran mengenai apapun itu. Untuk Pak Ketua (Ripangga) terimakasih ya udah selalu siap badan untuk anak buahnya, selalu sabar dan semangat untuk melakukan kegiatan apa aja. Yang selalu menjaga anak buahnya biar selalu aman dan terkendali, menjadi tempat curhat dan memberikan masukan seperti kakak sendiri. Untuk Ferdy, makasih ya udah jadi cowok pemberani dalam tim dan menjadi pelindung buat kami para wanita hahaha. Untuk Linda yang juga kawan Kuliah yang

hanya beda kelas, makasih ya lin kamu udah banyak membantu, bisa diajak tukar pikiran, kawan ketawa ketiwi, kawan malas-malasan juga hahaha pokoknya banyak banget yang kita jalanin bareng-bareng. Aku banyak minta tolong ke kamu dari dulu dan kamu selalu ada dan bantuin itu selagi kamu bisa bantu sampai sekarang. Yang bisa menjaga rahasia ketika aku curhat dan kamu tetap setia kawan dalam kondisi apapun juga. Makasih ya lin, terbaekk pokoknya. Untuk Dira, Mb Dwi, Sasa makasih ya kalian banyak bantu, banyak menghibur, tempat cerita tempat untuk berbagi canda tawa, yang gak bisa digambarkan gimana serunya dikelilingi oleh kalian. Harapannya semoga kita semua bisa sukses ya sesuai dengan harapan masing-masing, selalu ingat bahwa kita pernah bareng-bareng dan semoga nanti kita masih bisa jadi seperti keluarga yang saling menghangatkan.

21. Teruntuk teman-teman Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017 kelas A dan B. Teman-teman angkatan sekaligus keluarga yang luar biasa, terimakasih sudah berjuang bersama, melewati banyak sekali kebersamaan, menjadi angkatan yang solid disetiap kegiatan, saling melengkapi, saling berbagi dan saling memberi warna disetiap harinya. Terkhusus untuk kelas A, yang perempuannya ada Ai, Anggun, Redha, Cindy, Fida, Artha, Ita Lando, Della, Indri, Kus, Melati, Mia, Murti, Isnaeni, Nur, Ony, Fadia, Jihan, Ratna, Tata, Salsa, Febie, Yeni, Arum, Deta, Santika, dan yang Laki-lakinya ada Amar, Bayu, Komang, Reza, Dwi, Sofan, Junanda, Aziz, dan Juliansyah. Terimakasih sudah menjadi teman kelas yang baik, yang kompak, yang membantu ketika ada teman yang kesulitan, makasih banyak ya untuk waktu dan perkenalan ini, kalian membuat hari-hari diperkuliahan yang

membahagiakan. Terkhusus untuk kawan kelasku Juliasnyah, makasih ya udah ada dari awal kita maba sampai perkuliahan ini selesai. Banyak yang udah kita lalui bareng-bareng untuk menyelesaikan kuliah ini, Dari masalah perkuliahan, masalah pribadi dllnya banyak banget cerita yang ada. Kamu selalu nemenin dimana, kapanpun dan saat apapun aku butuhin. Dari ngerjain tugas bareng, kemana-mana bareng, urus ini itu bareng, ketawa bareng dan banyak lainnya. Gak akan bisa aku lupain itu semua. Mau gimanapun juga kamu bagian yang penting yang membuat aku ada di tahap akhir ini. Walaupun mungkin kita sekarang gak bisa untuk lakuin semuanya bareng-bareng aku harap dan aku tetap berdoa yang terbaik. Semoga apa yang menjadi cita-cita kamu tercapai dan dilancarkan semua urusan kamu dan selalu ingat sama Allah. Sukses selalu, semoga nanti suatu saat kita dipertemukan dengan kesuksesan yang dari dulu menjadi impian masing-masing. Aamiin YRA.

22. Keluarga KKN Mesuji, Kecamatan Way serdang, Desa Kejadian, Bapak dan Ibu Kades sekeluarga yang menerima kami tinggal selama kurang lebih 40 hari dirumah yang telah membantu semua kegiatan kami. Warga desa Kejadian yang sangat ramah dan menerima kami seperti keluarga kalian sendiri,terimakasih banyak untuk semuanya. Kalian menambah cerita manis dan pembelajaran serta suka duka disana akan selalu menjadi kenangan terindah. Untuk teman-teman kelompok yang ter the best Pak kordes kak Ilham yang terbaekk menuntun anak buahnya selalu, Iqbal si cowok pujaan warga-warga yang selalu buat ketawa, Agung si bongSOR badannya yang selalu kocak dan menghibur, Yuni yang selalu ceria dan sebagai anak terajin,

Widya yang baik dan selalu punya cerita, dan si Agata kawan tidur seranjang yang menjadi bibi tukang masak dan baik hatinya. Terimakasih banyak ya



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoritis .....	14
2. Manfaat Praktis.....	14
G. Ruang Lingkup Penelitian .....	15
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	16
1. Lingkungan Kerja.....	16
2. Pelatihan .....	21
3. Kompensasi .....	25
4. Kinerja Karyawan.....	29
B. Penelitian yang Relevan .....	34
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Paradigma Penelitian .....	41
E. Hipotesis.....	42
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi .....	44
2. Sampel .....	44

C. Variabel Penelitian .....	45
1. Variabel Independent.....	45
2. Variabel Devendent .....	45
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	45
1. Definisi Konseptual Variabel .....	46
2. Definisi Operasional Variabel .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
1. Observasi .....	47
2. Wawancara .....	48
3. Dokumentasi.....	48
4. Angket (Kuesioner) .....	48
F. Uji Persyaratan Instrumen .....	49
1. Uji Validitas Angket.....	49
2. Uji Reliabilitas Angket .....	52
G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	54
1. Metode Analisis Data .....	54
2. Uji Asumsi.....	55
3. Uji Multikolinieritas .....	56
4. Uji Autokorelasi .....	58
5. Uji Heteroskedastisitas .....	59
6. Pengujian Hipotesis .....	60
7. Uji Linier Sederhana.....	60
8. Uji Linier Multiple .....	62

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Objek Penelitian .....	63
1. Letak Geografis .....	63
2. Visi dan Misi .....	63
3. Sarana dan Fasilitas .....	64
B. Gambaran Umum Responden .....	64
C. Deskripsi Data .....	64
1. Lingkungan Kerja (X1) .....	65
2. Deskripsi data Pelatihan (X2).....	67
3. Deskripsi data Kompensasi (X3).....	69
4. Deskripsi data Kinerja Karyawan (Y) .....	72
5. Uji Persyaratan Statistik Parametrik.....	74
D. Uji Asumsi Klasik untuk Regresi Ganda .....	76
1. Uji Linearitas Garis Regresi .....	76
2. Uji Multikolinearitas .....	78
3. Uji Autokorelasi .....	79
4. Uji Heterokedastisitas.....	80
E. Pengujian Hipotesis.....	82

1. Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-sendiri.....	82
2. Regresi Lenear Berganda.....	84
3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	85
4. Koefisien Determinasi Square ( $R^2$ ) .....	86
F. Pembahasan .....	87
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	87
2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	89
3. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	91
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
G. Keterbatasan Penelitian .....	95
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Wawancara Terhadap 31 Karyawan Mengenai Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik.....	6
2. Hasil Wawancara terhadap 31 Karyawan Koperasi Sai Betik Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja .....	8
3. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Pelatihan.....	10
4. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Kompensasi.....	11
5. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	35
6. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
7. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja.....	50
8. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan .....	50
9. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi .....	51
10. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	52
11. Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kinerja.....	53
12. Hasil Uji Reliabilitas Angket Pelatihan .....	53
13. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kompensasi .....	54
14. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan.....	54
15. Distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja .....	65
16. Kategori Variabel Volume Lingkungan Kerja.....	66
17. Distribusi frekuensi variabel Pelatihan .....	68
18. Kategori Variabel Pelatihan .....	68
19. Distribusi frekuensi variabel Kompensasi .....	70
20. Kategori Variabel Kompensasi .....	71

21. Distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan.....	72
22. Kategori Variabel Kinerja Karyawan.....	73
23. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	75
24. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	76
25. Rekapitulasi Uji linear.....	78
26. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	79
27. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
28. Rekapitulasi Data Hasil Hipotesis.....	84
29. Rekapitulasi Data Hasil Uji F.....	86
30. Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	42
2. Diagram Lingkungan Kerja.....	67
3. Diagram Pelatihan.....	69
4. Diagram Kompensasi .....	71
5. Diagram Kinerja Karyawan .....	73
6. Kurva Durbins-Watson .....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Foto ketika memberikan kuisisioner.....	103
2. Lembar Hasil Kuisisioner .....	104
3. Foto Ketika Penyebaran Angket .....	108
4. Kisi-Kisi Angket Penelitian .....	111
5. Angket Penelitian .....	113
6. Hasil SPSS Uji Validitas Instrument (X1).....	124
7. Hasil SPSS Uji Validitas Instrument (X2).....	126
8. Hasil SPSS Uji Validitas Instrument (X3).....	127
9. Hasil SPSS Uji Validitas Instrument (Y).....	129
10. Hasil SPSS Uji Reabilitas .....	130
11. Uji Normalitas Data .....	131
12. Uji Homogenitas Data.....	132
13. Uji Linearitas Garis Regresi.....	133
14. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	135
15. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	136
16. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Secara Parsial dan Simultan .....	137

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1, “koperasi adalah badan usaha yang anggotanya orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Koperasi Sai Betik merupakan salah satu badan usaha yang didirikan untuk menyejahterakan seluruh anggotanya. Koperasi yang anggotanya terdiri dari pegawai negeri di seluruh Indonesia biasanya disebut dengan Koperasi Pegawai Negeri Sipil atau Koperasi Pegawai Negeri (KPN).

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemajuan koperasi dalam menghadapi persaingan bidang perekonomian di era globalisasi ini. Kinerja Pelayanan diwujudkan dalam rangka menciptakan suatu modal sosial koperasi agar dapat memberikan manfaat sosial dan ekonomi kepada anggotanya maupun kepada masyarakat luas, sesuai dengan fungsi koperasi itu sendiri.

Koperasi Pegawai Negeri mengandung dua unsur, yaitu ada unsur ekonomi dan ada unsur sosial. Unsur koperasi yang berdasarkan atas motif ekonomi atau mencari keuntungan, sedangkan bagian-bagian yang saling berkaitan tersebut merupakan unsur-unsur ekonomi seperti yang digunakan sistem pembukuan yang baku. Sedangkan unsur sosial lebih menjurus untuk menerangkan kedudukan anggota dalam organisasi tersebut, hubungan antarsesama anggota koperasi dengan pengurus untuk bekerja sama, menolong diri sendiri maupun solidaritas antar anggota dalam kelompok kekeluargaan

yang mempunyai kepentingan dan juga tujuan yang sama dengan kesadaran mereka masing-masing. Dengan berusaha didalam suatu koperasi akan lebih mudah untuk mencapai dan memenuhi kepentingan serta tujuannya jika dibandingkan dengan mereka yang berusaha secara individu.

Dalam dunia perkoperasian, anggota merupakan suatu hal yang terpenting didalam perkembangan suatu koperasi, dimana dalam hal ini anggota diharapkan dapat berpartisipasi secara maksimal, dan dibutuhkan strategi yang tepat jika seorang pemimpin koperasi ingin memajukan koperasinya. Perencanaan strategi yang tepat sangatlah penting, karena apabila seorang pemimpin salah mengatur strategi bukannya keuntungan yang diraih tetapi malah sebaliknya. Secara tidak langsung anggota koperasi pada dasarnya juga adalah pemilik dari koperasi tersebut, oleh karena itu anggota diwajibkan untuk memajukan dan mengembangkan organisasinya. Oleh sebab itu, anggota koperasi dituntut berperan aktif dalam berpartisipasi dalam mengembangkan serta memajukan koperasinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Koperasi pegawai negeri juga dijadikan sebagai suatu instansi yang merupakan suatu wadah bagi mereka yang bekerja pada instansi pemerintahan yang menyediakan koperasi sebagai media untuk melakukan kredit atau pinjaman uang yang dibayar secara mengangsur.

Kredit atau peminjaman uang yang dibayar secara mengangsur oleh pegawai negeri pada koperasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja, koperasi tersebut merupakan suatu sarana bagi mereka dalam memenuhi kesejahteraan dengan mengikut sertakan dirinya sebagai anggota koperasi pegawai negeri tersebut. Dengan mendapatkan pinjaman kredit maka seorang pegawai negeri dapat melakukan berbagai usaha untuk mendapatkan tambahan penghasilan serta membantu dalam kebutuhan keluarganya.

Koperasi juga sebagai media yang membantu pegawai negeri untuk melakukan pinjaman modal atau dana untuk kesejahteraan hidupnya, ketika pegawai negeri sipil tersebut telah terdaftar menjadi anggota Koperasi PNS pada Koperasi Sai Betik maka anggota koperasi tersebut wajib untuk mengikuti peraturan yang ada. Didalam UU No. 5/2014 secara eksplisit

menyebutkan bahwa sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari Tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran yang bersangkutan. Dapat kita artikan bahwa, sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari iuran PNS yang dipotong sekian persen dari penghasilan yang didapatkannya. Selain dari pemotongan yang dilakukan oleh Pemerintah selaku pemberi kerja, koperasi yang terdapat pada Instansi dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja dapat juga memotong Gaji Pegawai Negeri, apabila Pegawai Negeri tersebut sebagai anggota Koperasi melakukan peminjaman di Koperasi tersebut dengan mengisi formulir sebagai persyaratan melakukan peminjaman dan menandatangani formulir yang sudah disediakan oleh pihak koperasi.

Kinerja pelayanan publik yang dilakukan oleh birokrasi pada khususnya seringkali tidak memuaskan dan tidak mencerminkan profesionalisme birokrasi ketika melakukan fungsi pelayanan kepada masyarakat yang menjadi permasalahan selama ini. Perusahaan atau badan usaha membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik dari pemimpin atau karyawan dalam hal tugas maupun pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau suatu badan usaha. Oleh karena itu, perusahaan atau badan usaha harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan (Yusuf: 2015: 57).

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011: 21) kondisi fisik kantor yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai juga sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, ruang tempat kerja yang dinilai sempit, pohon-pohon yang ada disekitar kantor terlalu banyak sehingga kantor terlihat selalu kotor membuat para karyawan kurang merasakan kenyamanan di tempat kerja serta tidak adanya kantin didekat kantor. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di Koperasi Sai Betik seperti hubungan antara

sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu mereka sangat jarang melakukan evaluasi atau bertukar pikiran tentang persoalan kantor sehingga interaksi antar sesama karyawan sangat kurang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Sai Betik, hal lain yang menjadi persoalan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan, dengan begitu hasil kinerja para karyawan terbelah standar atau hanya biasa-biasa saja. Padahal semestinya tiap hari para karyawan harus mampu berkontribusi lebih untuk kemajuan koperasi tidak hanya menyelesaikan target saja tetapi bisa melakukan lebih lagi untuk kemajuan koperasi.

Yang diduga menjadi persoalan yang membuat Koperasi ini dinilai kurang kontribusinya adalah minimnya kepedulian terhadap seluruh karyawan untuk bisa memajukan koperasi itu sendiri, baik dari segi lingkungan kerjanya, pemberian pelatihan secara merata dan juga kompensasi untuk para karyawan yang dinilai kurang untuk menunjang kinerja karyawan yang baik. Ketiga point tersebutlah yang diduga mempengaruhi bagaimana tingkat kinerja karyawan yang ada di dalam koperasi. Karyawan merasa perlu adanya perbaikan agar kinerja mereka dapat lebih baik untuk kedepannya.

Oleh karena itu, nilai-nilai kepuasan masyarakat terhadap fungsi pelayanan yang diberikan KPN Sai Betik sangat ditentukan oleh pengurus itu sendiri, baik dari peran pemimpin maupun pelaksanaan oleh bawahan. Selain itu juga didalam Koperasi Sai Betik ini bisa membantu perekonomian masyarakat sekitar, tidak hanya sebagai wadah simpan pinjam saja. Karena mereka menyediakan tempat yang mana dipergunakan untuk menjual barang-barang, makanan atau yang lainnya hasil karya dan juga hasil kreatifitas dari masyarakat sekitar. Contohnya seperti makanan dari olahan kopi, jagung, sayur mayur, sarung celugam, dan lainnya. Dengan begitu manfaat dari Koperasi ini dapat bertambah nilainya karena dapat membantu perekonomian dalam masyarakat sekitar dan juga dapat mengembangkan hasil potensi wilayah yang ada.

Hasil potensi yang ada di Lampung Barat banyak sekali yang bisa membantu perekonomian masyarakat sekitar. Hanya saja mereka tidak tahu bagaimana atau dimana tempat untuk memasarkan produk-produk yang mereka buat. Harapan dari Koperasi Sai Betik ini selain tujuannya membantu para anggota adalah membantu perekonomian masyarakat sekitar walaupun yang dilakukan oleh pihak Koperasi Sai Betik tidak banyak. Dengan begitu masyarakat yang membuat suatu kreatifitas dari hasil potensi wilayah yang ada di Lampung Barat dapat dituangkan dengan baik.

Dari informasi yang didapat dengan Bapak Wasisno Sembiring selaku ketua dari Koperasi Sai Betik, ia memaparkan bahwasanya memang kinerja karyawan yang ada hanya standar saja, tidak adanya kemajuan. Sedangkan ia sendiri mengharapkan adanya kemajuan atau aktifnya peran koperasi untuk membantu kemajuan perekonomian yang ada untuk Lampung Barat. Ia menilai masih kurangnya kinerja karyawan yang dituangkan dalam koperasi ini karena dilihat dari tahun ketahun tidak adanya usaha baru yang diciptakan dari koperasi untuk membantu masyarakat sekitar, karena ia sendiri ingin koperasi ini bisa bersaing dengan koperasi-koperasi lain yang memiliki kemajuan yang memang diharapkan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 31 orang karyawan Koperasi Sai Betik menyatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari suatu perusahaan atau badan usaha. Berdasarkan wawancara dengan karyawan Koperasi Sai Betik, maka diketahui 3 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey kepada 31 orang karyawan perusahaan yang diperkenankan untuk memilih 3 faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik.

**Tabel 1. Hasil Wawancara Terhadap 31 Karyawan Mengenai Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik**

No	Faktor Yang Memengaruhi	Respon	Persentase
1.	Disiplin Kerja	4	6,48%
2.	Pelatihan	11	17,82%
3.	Lingkungan Kerja ( Fisik& non fisik)	13	21,06%
4.	Gaya Kepemimpinan	8	12,96%
5.	Motivasi	5	8,1%
6.	Kompensasi	12	19,44%
7.	Beban Kerja	9	14,58%

*Sumber: Hasil Wawancara peneliti*

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Koperasi Sai Betik mengalami penurunan dikarenakan oleh 3 faktor, yaitu lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi. Dari hasil pra-survey tersebut, terlihat bahwa 3 faktor tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 21,06% atau sebanyak 13 responden, kompensasi sebesar 19,44% atau sebanyak 12 responden dan pelatihan sebesar 17,82% atau sebanyak 11 responden. Sedangkan faktor paling kecil yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yaitu sebesar 6,48 % atau sebanyak 4 responden saja.

Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2011: 68) kinerja karyawan itu merupakan hasil atau prestasi dari kerja seseorang yang dinilai dari kualitas ataupun kuantitasnya berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik untuk tercapainya suatu target dalam perusahaan atau badan usaha harus ada campur tangan dari seorang pemimpin agar dapat memberikan arahan ataupun koreksi bagi karyawan agar nantinya mereka dapat memaksimalkan kerja untuk lebih baik lagi kedepannya. Karena memang sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu agar dapat mewujudkan semua target yang telah ditetapkan sangat dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau badan

usaha. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Yang diharapkan dari semua perusahaan atau badan usaha adalah kinerja karyawan yang memuaskan, tetapi tidak bisa kita pungkiri bahwa belum semua karyawan mampu bekerja sesuai dengan target dan memiliki kemampuan atau kreatifitas yang tinggi. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama.

Dengan permasalahan tersebut, untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan KPN Sai Betik Kabupaten Lampung Barat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka penulis memandang pentingnya pelatihan serta lingkungan kerja karena berdasarkan pendapat para ahli bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memang memengaruhi kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan atau badan usaha. Karyawan yang ada di suatu organisasi maupun perusahaan itu merupakan hal yang paling penting karena seorang karyawan atau pegawai itu sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Karena salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi itu ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang sangat memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan yang lain karena sumber daya manusia memiliki pikiran, akal keinginan, perasaan, pengetahuan, dan keterampilan. Oleh karena itu apabila kita melihat bagaimana kegunaan dari sumber daya manusia itu maka perusahaan atau bisnis tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Maka dari itu, sumber daya manusia harus menunjukkan kinerjanya dengan baik untuk menunjang suatu bisnis atau perusahaan itu makin baik untuk kedepannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk penilaian bagi pihak perusahaan atau badan usaha yang tujuannya untuk bisa melakukan suatu evaluasi maupun penilaian dalam bekerja. Mengapa demikian, karena kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil maupun



keterampilan yang ada untuk pencapaian utama dalam suatu perusahaan atau badan usaha.

“Dikarenakan manusia selalu berperan aktif dan selalu menjadi peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau badan usaha, karena manusia juga menjadi perencana, pelaku, dan penentu untuk terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan yang ada” (Hasibuan, 2012: 10).

Untuk dapat melihat bagaimana pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Karena apabila karyawan sudah dapat memahami atau mengerti apa saja yang harus dilakukan dalam pekerjaannya maka kinerjanya pun dapat meningkat.

Menurut Noah dan Steve (2012: 37) lingkungan kerja merupakan semua hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada di dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut, itu semua termasuk dari lingkungan kerja. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan serta sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya.

**Tabel 2. Hasil Wawancara terhadap 31 Karyawan Koperasi Sai Betik Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja**

NO	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Penerangan didalam ruangan	8	7	16
2.	Kebersihan di area kantor	5	9	17
3.	Fasilitas- fasilitas di kantor	9	8	14
4.	Komunikasi antar karyawan	8	10	13
5.	Penataan ruang yang ada di dalam kantor	6	12	13
Presentase (%)		23,3%	29,8%	47,3%

*Sumber: HasSumber : Hasil Wawancara peneliti*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan keanekaragaman hasil yang didapat tentang pengaruh lingkungan kerja. Sebanyak 23%

menyatakan lingkungan kerja di Koperasi Sai Betik tinggi, 29,8% menyatakan sedang, dan 47,3% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu pelatihan juga cukup memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan merupakan suatu usaha untuk peningkatan pengetahuan dan menambah keahlian seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Sikula (2011: 98) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sebelum menyelenggarakan pelatihan, perusahaan akan menjelaskan tujuan-tujuan dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri.

Menurut Sofyandi (2013: 43) tujuan utama pelatihan yaitu, untuk memperbaiki kinerja, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Banyak sekali manfaat dari adanya pelatihan, diantaranya adalah dengan adanya pelatihan yang strategis dapat membuat SDM menjadi profesional dalam bekerja, dapat membantu sesama karyawan dalam memecahkan masalah mereka, dan lebih memberikan kontribusinya pada hasil organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke 31 karyawan Koperasi Sai Betik tentang Pelatihan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Pelatihan**

NO	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Produktivitas kerja yang dilakukan	9	9	13
2.	Kemajuan badan usaha	8	9	14
3.	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan	8	10	14
4.	Penggunaan teknologi semakin canggih	9	10	12
5.	Bagaimana pencapaian target di dalam pekerjaan anda	8	11	12
Presentase (%)		27,2%	31,7%	41,1%

*Sumber: Hasil Wawancara peneliti*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3 menunjuka hasil yang beragam. Pelatihan yang diperoleh 27,2% menyatakan tinggi, sebanyak 31,7% menyatakan sedang, dan 41,1% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui pelatihan yang ada di Koperasi Sai Betik masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan. Selain itu juga kompensasi sangat memengaruhi kinerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Mereka merasa bahwa prestasi yang selama ini dikontribusikan untuk perusahaan sangat dihargai dan suatu perusahaan atau badan usaha akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Nawawi (2011: 314) mendefinisikan kompensasi adalah suatu penghargaan untuk para pekerja yang telah memberikan kontribusinya di dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan (Soeriawibawa, dkk 2017).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ke 31 karyawan Koperasi Sai Betik tentang Kompensasi didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Wawancara terhadap 31 Orang Koperasi Sai Betik terhadap Pengaruh Kompensasi**

No	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1.	Pemberian bonus yang dilakukan oleh atasan	7	8	16
2.	Mendapatkan insentif ketika bisa memenuhi target kerja	8	8	15
3.	Kemudahan menggunakan fasilitas yang ada (mobil, motor, parkir khusus, akses internet)	8	11	12
4.	Pemberian jam kerja yang fleksibel	8	7	16
5.	Tunjangan untuk kesehatan dan jiwa	9	9	13
Presentase (%)		25,9%	27,8%	46,6%

*Sumber: Hasil Sumber: Hasil wawancara peneliti*

Berdasarkan data yang disajikan pada table 4 menunjukkan hasil yang beragam. Kompensasi yang diperoleh 25,9% menyatakan tinggi terhadap kompensasi, sebanyak 27,8% menyatakan sedang, dan 46,6% menyatakan rendah. Dari data di atas dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan untuk karyawan masih tergolong rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai Koperasi Sai Betik (KPN) Lampung Barat, dapat diketahui bahwa pada usaha ini masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya pegawai disini masih merasa kurang atas kompensasi yang diberikan, masih ada beberapa pegawai yang kurang pemahaman atau kreatifitas mengenai koperasi itu sendiri, kurangnya waktu para pegawai untuk berdiskusi untuk membahas mengenai koperasi serta lingkungan kerja yang masih kurang akan fasilitas yang ada.

Menurut Simanjuntak (2005: 76), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Pertama yaitu faktor individu merupakan kemampuan ketika melakukan pekerjaan sehingga memengaruhi keterampilan kerjanya, yang kedua faktor dukungan organisasi yang berbentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan

lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, dan yang terakhir adalah faktor dukungan manajemen didasari oleh kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja.

Maka dapat kita katakan apabila suatu perusahaan atau badan usaha memiliki faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang sudah dijelaskan di atas, maka akan menimbulkan hasil kinerja karyawan tidak terpenuhi, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang tidak berjalan baik untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan pihak perusahaan atau badan usaha.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh adanya pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam dengan judul

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya kreatifitas yang ada dari karyawan untuk dapat membantu perkembangan dari koperasi.
2. Sangat jarang bagi para karyawan untuk saling bertukar pikiran atau melakukan evaluasi dalam pekerjaan.
3. Tidak adanya kantin yang ada di sekitar kantor sehingga mengakibatkan karyawan membutuhkan waktu yang agak lama untuk jam istirahat.
4. Jarang diberikannya insentif bagi karyawan, sehingga terkadang karyawan banyak yang tidak mencapai target dalam bekerja.

5. Sangat jarang karyawan diberikan pelatihan, sehingga tidak adanya perkembangan atau keterampilan dalam bekerja untuk membantu tercapainya target dari koperasi tersebut.
6. Lingkungan sekitar kantor yang kurang terlihat bersih karena banyaknya pohon-pohon besar yang ada di depan kantor sehingga membuat kantor tampak kotor setiap harinya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka untuk mempermudah pembahasan selanjutnya penulis membatasi permasalahan pada “ Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat ”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dari penelitian masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah.

1. Apakah Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat ?
2. Apakah Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat?
3. Apakah Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat ?
4. Apakah Lingkungan kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam Penelitian adalah sebagai Berikut :

1. Untuk menguji pengaruh faktor Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
2. Untuk menguji pengaruh faktor Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
3. Untuk menguji pengaruh faktor Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
4. Untuk menguji pengaruh faktor Lingkungan kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Pada hakikatnya suatu penelitian yang dilaksanakan oleh seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat antara lain.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, informasi sekaligus sebagai bahan acuan dalam hal lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi koperasi, hasil penelitian ini berguna sebagai acuan untuk pedoman dalam koperasi juga, sebagai bahan masukan dalam

meningkatkan kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi dalam membantu tercapainya target dari koperasi itu sendiri

- b. Dapat digunakan untuk menilai bagaimana kinerja karyawan selama ini yang diberikan untuk kemajuan koperasi. Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Dengan demikian tidak hanya koperasi berjalan dengan biasa- biasa saja tetapi bisa berkembang dengan pesat menyesuaikan dengan kemajuan koperasi yang ada.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian  
Objek penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Subjek Penelitian  
Subjek penelitian ini adalah karyawan Koperasi Sai Betik
3. Tempat Penelitian  
Tempat penelitian ini adalah di Koperasi Sai Betik atau KPN Lampung Barat.
4. Waktu Penelitian  
Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2020.
5. Ilmu Penelitian  
Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.



## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

Dikatakan bahwa “Tinjauan Pustaka” mempunyai arti: peninjauan kembali pustaka-pustaka yang terkait (*review of related literature*). Sesuai dengan arti yang ada, maka suatu tinjauan pustaka berfungsi sebagai peninjauan kembali (*review*) pustaka (laporan penelitian, dan sebagainya) tentang masalah yang berkaitan—tidak selalu harus tepat identik dengan bidang permasalahan yang dihadapi—tetapi termasuk pula yang seiring dan berkaitan (*collateral*). Fungsi peninjauan kembali pustaka yang berkaitan merupakan hal yang mendasar dalam penelitian.

#### **1. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013 : 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi di dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, ketika lingkungan kerja yang ada sudah sesuai dengan ketentuan maka kinerja karyawan diharapkan akan lebih baik.

Nitisemito (2014: 40) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan suatu aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan supaya karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dan membuat tingkat efisiensi yang tinggi bisa tercapai.

Sedarmayanti (2014: 87) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melakukan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, tetapi lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya suatu rancangan sistem kerja yang efisien.

Dengan begitu, lingkungan kerja adalah lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas yang mereka kerjakan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja karyawan. Nitisemito (2014: 55) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dapat berupa warna ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan baik fisik, psikologi, dan sosial yang ada dalam perusahaan yang memengaruhi suatu produktifitas dan kinerja bagi karyawan.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat membawa dampak bagi karyawan baik langsung atau secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa dikatakan dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti :temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencaayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dll.

Jadi, ketika kita ingin meminimalkan pengaruh dari lingkungan fisik ini sendiri kita harus lebih banyak mengetahui atau mempelajari manusia dalam segi fisik ataupun dari perilakunya, dan itu kita jadikan sumber dasar sebagai pemikiran yang mendasar untuk lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Siagian (2014: 57) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik yaitu tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### a) Faktor – faktor yang memengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 163) ketika seseorang dapat melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan dengan baik maka hasil yang didapatkan akan menjadi optimal yang didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan bisa dikatakan sesuai atau baik apabila seseorang dapat merasakan sehat, aman , serta nyaman di tempat kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa lingkungan kerja banyak sekali yang dapat memengaruhi lingkungan kerja yang tujuannya agar karyawan yang bekerja dapat melakukan

kegiatannya dengan hasil yang lebih maksimal. Menurut Sedarmayati (2011: 27) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

(1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat mempengaruhi kelancaran karyawan ketika sedang kerja, karena apabila pencahayaan yang ada itu kurang pastinya sangat mengganggu dan lebih rentan terjadi kesalahan akibat kurangnya penglihatan yang baik.

(2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda bagi setiap karyawan. Karyawan akan terganggu karena dapat membuat lebih cepat lelah, tidak fokus, dan mengakibatkan timbulnya stres. (Tarwaka, 2015: 48) Keadaan tersebut tidak bisa disamakan antara karyawan karena kemampuan beradaptasi di setiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat beradaptasi.

(3) Kelembaban di tempat kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2011 : 163) kelembapan yang tinggi bisa mengganggu mekanisme pelepasan darah yang ada di dalam tubuh. Suhu dan kelembapan ruangan yang memenuhi syarat dalam suatu ruangan berkisar 18-30°C. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam *presantase* , kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.

(4) Sikrulasi udara di tempat kerja

Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015: 105-108) oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan.

(5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yang dimaksud adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Oleh karena itu ketika bekerja karyawan diharapkan dapat konsentrasi dan fokus.

(6) Bau tidak sedap

Bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Karena apabila kita menghirup udara yang tiidak sedap secara terus-menerus itu akan mempengaruhi konsentrasi bekerja.

(7) Dekorasi di tempat kerja

Menurut Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015: 105-108) dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Karena apabila ruangan tempat kita bekerja itu nyaman dan enak untuk dilihat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 82) pelatihan merupakan jantung dari upaya yang berkelanjutan yang tujuannya agar meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja bagi organisasi. Sedangkan menurut Rival dan Sagala (2011: 212) pelatihan merupakan proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasinya.

Pelatihan berkaitan dengan kemampuan atau keahlian mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya saat ini.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) pelatihan adalah suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan ataupun ketrampilan tertentu serta sikap supaya karyawan semakin terampil dan kreatif dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kerja. Menurut Garry Dessler (2015: 284) pelatihan dijadikan sebagai proses mengajar suatu keterampilan yang akan digunakan karyawan baru untuk melakukan suatu tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diketahui bahwa pelatihan (*training*) di maksudkan untuk memperbaiki semua yang di kuasai dari berbagai keterampilan atau kemampuan dari pelaksanaan kerja yang ada. Pelatihan juga diarahkan agar dapat menyiapkan atau membuat para karyawan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

### a) Tujuan pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011: 15) pelatihan di lakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu pelatihan harus direncanakan dan tersusun supaya pelatihan dapat membawa efek baik bagi kemajuan suatu perusahaan atau badan usaha.

Terdapat 2 tujuan pelatihan yaitu :

- (1) Supaya peserta pelatihan baik itu individu, kelompok ataupun organisasi dapat mengetahui lebih dalam mengenai pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang nantinya akan diterapkan baik itu dalam jangka pendek atau panjang.
- (2) Tujuan pelatihan bisa juga suatu pernyataan tentang pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta pelatihan ketika pelatihan telah selesai. Dengan begitu peserta tidak sia-sia dalam melakukan suatu pelatihan yang telah diberikan.

#### b) Model-Model Pelatihan

Sedarmayanti (2014: 182), model pelatihan adalah bentuk suatu kegiatan pelatihan yang mana terdapat program pelatihan maupun cara pelaksanaannya. Model-model pelatihan tersebut antara lain :

##### (1) *Public vocational training (refreshing course)*

Menurut Sedarmayanti (2014: 182) tujuan *public vocational training* adalah memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja. Jadi tujuannya adalah sebelum tenaga kerja bekerja para calon tenaga kerja diharapkan mengerti sedikit demi sedikit mengenai apa yang akan dilakukan di dalam pekerjaannya, sehingga para calon tenaga kerja tidak kebingungan.

##### (2) *Apprentice training*

Pelatihan ini bertujuan untuk membuat kebutuhan dari pegawai baru terpenuhi. Praktik kerja lapangan itu berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan terus menerus agar pegawai baru dapat mengikuti sesuai dengan prosedur yang ada.

##### (3) *Vestibule training (off the job training )*

Menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2016: 102) latihan yang diberikan di sebuah tempat khusus yang menyerupai tempat kerja dengan dilengkapi dengan berbagai macam peralatan sama dengan tempat kerja.

(4) *On the job training* (pelatihan sambil bekerja)

Menurut Bangun (2012: 210) tujuan diadakannya pelatihan ini adalah untuk melatih atau memberikan kecakapan yang di perlukan didalam pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pekerjaan atau tuntutan kemampuan bagi pekerjaan itu sendiri .

(5) *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan)

Menurut Sedarmayanti (2014: 182) pelatihan ini tujuannya adalah untuk membuat para tenaga kerja memiliki persiapan sebelum ditugaskan atau ditempatkan di dalam suatu oerorganisasi untuk memberikan pengembangan seni berpikir dan menggunakan akal.

c) Jenis pelatihan

Menurut Widodo (2015: 86) dari segi materi, pelatihan dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

(1) Pelatihan wacana (*know ledge based training* )

Pelatihan wacana adalah sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga. Menurut Simamora (2006: 278) ketika tujuan atau target akan dilakukan oleh pihak perusahaan atau badan usaha, terlebih dahulu mereka melakukan suatu pelatihan yang dilakukan untuk melatih para peserta agar mendapatkan gambaran terlebih dahulu.

(2) Pelatihan ketrampilan (*skill based training* )

Pelatihan ketrampilan adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman ketrampilan seseorang, kelompok organisasi, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*hard skill*) maupun bersifat non teknis yang lebih bersifat pada pengembangan pribadi (*soft skill*).



#### d) Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011: 139), diantaranya:

##### (1) Instruktur

Menurut Mangkunegara (2011: 57) mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya. Karena apabila tidak sesuai dengan bidangnya maka peserta pelatihan pun tidak dapat memahami dengan baik karena mereka butuh informasi atau pengetahuan yang jelas yang bisa mereka ambil untuk diterapkan dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

##### (2) Peserta

Menurut Mangkunegara (2013: 62) peserta pelatihan harus diseleksi terlebih dahulu dengan persyaratan dan kualifikasi yang sudah ditentukan. Apabila peserta pelatihan tidak diseleksi dengan baik maka manfaat dari adanya pelatihan itu tidak dapat bekerja secara maksimal. Dan para peserta pun diharapkan dapat mengikuti pelatihan dengan fokus dan konsentrasi agar apa yang telah disampaikan dapat dipelajari atau diterapkan dengan baik.

##### (3) Materi

Menurut Mangkunegara (2011: 57) pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan atau badan usaha dan bahan atau materi yang akan diberikan harus terbaru agar para peserta pelatihan dapat memahaminya di kehidupan yang sekarang ataupun yang akan datang .

##### (4) Metode

Menurut Gary Dessler (2015: 284) metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Jadi, ketika metode yang diberikan itu sesuai

dengan apa yang dibutuhkan para peserta pelatihan, otomatis mereka akan lebih mudah untuk memahami dari berbagai pengetahuan yang diberikan .

(5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.

(6) Sasaran

Menurut Mangkunegara (2013: 62) sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

### 3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan baik itu berupa fisik atau non fisik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari karyawan oleh perusahaan ataupun badan usaha. Handoko (2014: 155) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Marwansyah (2016: 269) kompensasi adalah semua yang berbentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai bentuk hubungan kepegawaian. Hasibuan (2015: 204) berpendapat bahwa “Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan”.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016: 155) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut Sedarmayanti (2011: 239) menjelaskan bahwa kompensasi itu merupakan segala

sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka berikan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau badan usaha kepada karyawan dalam bentuk uang yang terkadang diberikan secara tetap.

b. Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011: 316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung adalah balas jasa dari pihak perusahaan untuk karyawan yang telah memberikan prestasinya untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan ini berkaitan secara langsung dengan suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Contohnya seperti: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah suatu pemberian untuk karyawan yang ditujukan kepada kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. Tetapi kompensasi ini tidak secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Contohnya :tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.

c. Indikator Kompensasi

Perusahaan atau badan usaha memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012: 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: Gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan.

d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2017: 121) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tercapai dan

memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Widodo (2015: 157) adalah sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2017: 122) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan efektif program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 2) Motivasi balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 3) Stabilitas karyawan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- 4) Disiplin pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 5) Pengaruh serikat buruh program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 6) Pengaruh pemerintah program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2017: 219) adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat buruh / organisasi karyawan . Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas kerja karyawan jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

f. Bentuk dan Komponen Kompensasi

Menurut Nawawi (2011: 316) bentuk dan komponen kompensasi dapat berupa:

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati sebelumnya untuk membayarnya.
- 3) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- 4) *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darma wisata.

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Wibowo (2011: 7) adalah kinerja berasal dari pengertian *performance* yaitu dijadikan sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja yang merupakan suatu bentuk perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Sedangkan Ivancevich dalam Kasmir (2015: 183) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Gibson (2015: 183) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas (Zainur, 2010: 41) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

##### a. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2015: 247), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Wirawan (2012: 12) faktor internal pegawai hal yang menjadi penting untuk suatu organisasi karena internal pegawai merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai yang sudah menjadi faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2013: 154), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu

- 1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya;
- 2) Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Widodo (2015: 68), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya;
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu;
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

#### b. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Simamora dalam Ade (2014: 98), antara lain sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil,  
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas dari hasil  
Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- 3) Ketepatan waktu dari hasil  
Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan



## 4) Kehadiran

Ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

## 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

## c. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya.

Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Prawirosentono (2012: 254) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- 5) Harus mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan meneliti karyawannya. Contohnya karyawan mempersiapkan evaluasi dan evaluasi sumatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014: 178), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut. Mangkuprawira (2007: 223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas diketahui bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014: 48), manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- 3) Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM
- 7) Ketidaktepatan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan digunakan sebagai perbandingan atau acuan dalam melakukan kajian penelitian. Hasil penelitian yang dijadikan perbandingan atau acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil
1.	Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)	<p>1. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p> <p>2. Variabel lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,355.</p> <p>Persamaan:            Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel pelatihan dan juga lingkungan kerja.</p> <p>Perbedaan:            Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek penelitian ini adalah untuk karyawan hotel, dan tempaynya di kota Solo. Sedangkan subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan koperasi dan tempat penelitian di Lampung Barat.</p>
2.	Nuria, Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sunteak Alliance Jepara)	<p>1. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat thitung (2,843) &gt; ttabel(1,998), dengan tingkat signifikansi <math>0,006 &lt; 0,05</math> (5%)</p> <p>2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat thitung (0,065) &lt; ttabel (1,998) , dengan tingkat</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
			<p>signifikansi <math>0,948 &gt; 0,05</math> (5%)</p> <p>3. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat dari Fhitung 113 (12,054) &gt; Ftabel (3,09).</p> <p>Persamaan: Penelitian ini sama-sama menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek penelitian ini adalah untuk karyawan hotel, dan tempaynya di kota Solo. Sedangkan subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan koperasi dan tempat penelitian di Lampung Barat.</p>
3.	Risky Febriliana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sobo Asri	1. Adjusted R-Square sebesar 0,650 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 65%. Sementara besarnya kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain di luar lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 35%. sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel kompensasi = 4,523 lebih besar dari t tabel hitung, dan nilai

No	Penulis	Judul	Hasil
			<p>signifikansi sebesar 0,0000; sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah ada penggunaan variabel yang sama yaitu antara kompensasi dan juga lingkungan kerja.</p> <p>Perbedaan: Subyek yang ada didalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sobo Asri sedangkan subyek yang akan dilaksanakan adalah karyawan Koperasi Sai Betik.</p>
4.	Abdul Ghofar dan Misbahudd in Azzuhri (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>1. Koefisien bertanda positif 0.675 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Koefisien bertanda positif 0.546 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja.</p> <p>Perbedaan: Pada riset ini yang menjadi variabel endogen adalah kinerja perawat, dan terdapat variabel intervening. Sedangkan yang akan dilaksanakan tidak menggunakan variabel intervening serta variabel endogennya adalah kinerja karyawan.</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
5.	Thushel Jayaweera1 (2014)	Dampak Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimediasi oleh Motivasi Kerja	<p>1. Ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja serta motivasi kerja menengahi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja. Hasilnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel. Hasilnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja.</p> <p>Persamaan:            Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel exogen yaitu lingkungan kerja.</p> <p>Perbedaan:            Riset ini hanya menggunakan 1 variabel exogen dan memiliki variabel intervening yaitu motivasi kerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan tidak menggunakan variabel intervening.</p>
6.	George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah, University of Science and Technology Ghana (Jurnal Internasioal, Tahun Penelitian 2017)	<i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana</i>	<p>1. <i>The result of this research is most of the bank's staffs are satisfied with their work environment especially the physical ambiance. The paper concludes that the environment has a significant effect on employees' satisfaction. Management to improve the work environment of employees to boost productivity.</i></p> <p>Persamaan:            Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel exogen yang sama yaitu lingkungan kerja.</p>

No	Penulis	Judul	Hasil
			Perbedaan: perbedaannya dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah di subyek tempat penelitian. Riset ini menggunakan subyeknya yaitu pada sektor perbankan di Ghana.
7.	Bayu Fadillah, Handoyo Djoko, (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang	1. Berdasarkan hasil analisis data variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,7%.  Persamaan: Riset ini sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel endogennya yaitu produktivitas karyawan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel endogen.

### C. Kerangka Pikir

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang memiliki sifat individu karena setiap karyawan mempunyai tingkat kualifikasi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Indikator keberhasilan suatu kinerja karyawan salah satunya adalah Lingkungan kerja.

Subagyo (2014: 79) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penelitian terdahulu menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah lingkungan kerja di Koperasi Sai Betik yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan



kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Fasilitas kerja yang terbatas untuk dibidang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Dalam kinerja karyawan banyak sekali beberapa faktor pendukungnya agar kinerja mereka dapat sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan kinerja yang sesuai. Upaya yang dilakukan adalah yang bisa membuat para karyawan menjadi lebih berkualitas dalam bekerja. Cara yang dilakukan agar kualitas kinerja karyawan dapat meningkat adalah bisa berupa lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Menurut Elnaga (2013: 187) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pada kenyataannya, suatu perusahaan atau badan usaha harus membuat lingkungan kerja yang dikategorikan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tidak terganggu. Dengan demikian karyawan bisa menjalankan tugas dengan baik agar dapat membantu perusahaan bisa berkembang dan selalu mencapai target yang telah ditentukan. Pelatihan adalah elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut William B. Wether dalam Skripsi Yusuf Husaeni (2013: 31), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersifat *partisipatif*, *relevan*, pengulangan, dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif. Dengan adanya pelatihan

diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

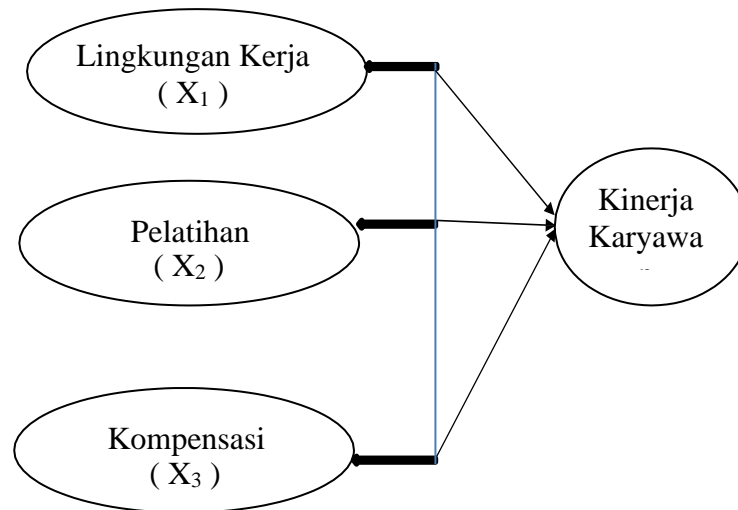
Oleh karena itu, karena di Koperasi Sai Betik ini sangat kurang diadakannya pelatihan mengakibatkan kontribusi dari karyawan untuk mengembangkan koperasi ini sangat minim. Sehingga pelatihan sangat dibutuhkan apabila ingin mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai target.

Menurut Andrew Sikula dalam Hasibuan (2013: 85) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilainya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dengan begitu, pemberian kompensasi yang efektif secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang ada maka dapat membuat para karyawan lebih produktif atau bersemangat dalam bekerja. Kompensasi yang kurang maka akan memengaruhi semangat kerja para karyawan. Yang bisa mengakibatkan produktifitas ataupun target yang tidak terpenuhi dengan maksimal.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang penelitian terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori (Isti, 2015: 1). Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dugaan adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3), Terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan yang paling memungkinkan dan perlu dicari kebenarannya, sebagai dasar perumusan masalah yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sai Betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan oleh para peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian, atau secara mudahnya arti metode penelitian adalah upaya untuk mengetahui sesuatu dengan rangkaian sistematis. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*.

Menurut Sugiyono (2013: 147), metode *deskriptif* adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sesuai realita tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Tujuan penelitian ini merupakan *verifikatif* yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2013: 50) penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Selanjutnya pendekatan *survey* menurut Sugiyono (2013: 11) adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari suatu subyek atau obyek. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015: 297) yang mengatakan bahwa, “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat yaitu sebanyak 31 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan subjek yang dapat mewakili populasi penelitian yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Koperasi Sai Betik yaitu sebanyak 31 orang responden.

### **C. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012: 59) “variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jenis variabel dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

#### **1. Variabel Independent**

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3).

#### **2. Variabel Devendent**

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah- masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan

diteliti. Menurut Basrowi dan Kasinu (2007: 197) “Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas.

## **1. Definisi Konseptual Variabel**

### **a. Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung agar tercapainya suatu tujuan perusahaan dan lingkungan kerja itu sebagai salah satu patokan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

### **b. Pelatihan (X2)**

Pelatihan disebut sebagai proses mengajarkan pengetahuan tertentu serta sikap karyawan agar terampil, bertanggung jawab sesuai dengan standar kerja.

### **c. Kompensasi (X3)**

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **d. Kinerja Karyawan (Y)**

Suatu yang ditampilkan oleh seorang yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

## **2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan secara spesifik kegiatan yang diperlukan untuk mengukur konstruk variabel. Definisi operasional penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 6. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Pencahayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas (Sedarmayanti, 2014: 3)	Interval dengan <i>semantic diferensia</i>
Pelatihan (X2)	1. Materi 2. Tujuan pelatihan 3. Lingkungan yang menunjang 4. Perkembangan teknologi (Mangkunegara, 2013: 62)	Interval dengan <i>semantic diferensia</i>
Kompensasi (X3)	1. Gaji 2. Upah insentif 3. Asuransi 5. Fasilitas kator 6. tunjangan (Hasibuan, 2012: 86)	Interval dengan <i>semantic diferensia</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Afandi, 2018: 89)	Interval dengan <i>semantic diferensia</i>

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut :

### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan cara mencatat ataupun mengamati sesuatu yang terlihat secara real secara sistematis. Teknik ini biasanya digunakan apabila penelitian berkaitan dengan suatu perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan lainnya (Sugiyono, 2015: 204). Observasi ini dilakukan untuk



mengetahui keadaan secara langsung mengenai kinerja karyawan pada Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat.

## **2. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu proses dimana terjadinya suatu percakapan tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak tertentu yang tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan suatu informasi secara langsung. Menurut Sugiyono (2015: 194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti secara langsung”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Koperasi Sai Betik agar dapat mengetahui lebih dalam mengenai variabel bebas atau *independent variable*.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan cara atau metode pengumpulan data yang digunakan agar dapat mencari suatu data yang berkaitan bisa berupa dokumen, tulisan, gambar, atau karya-karya yang sudah ada. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa penting yang sudah lalu (Sugiyono, 2015: 82).

## **4. Angket (Kuesioner)**

Angket atau Kuisisioner merupakan cara untuk mendapatkan data melalui daftar pertanyaan yang bisa menjadi beberapa kategori. Dengan membuat seperangkat pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi di Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat.

## F. Uji Persyaratan Instrumen

Instrumen atau alat ukur penelitian merupakan sesuatu yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang dapat berupa pedoman observasi, kuisisioner maupun wawancara. Pengumpulan data yang hasilnya baik akan digunakan dengan tujuan agar pengumpulan data bisa obyektif dan juga mampu menguji hipotesis penelitian yang ada. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrument ini digunakan untuk mengukur atau mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan ini dapat mengukur apa yang diinginkan atau agar dapat mengungkapkan data yang ada dari variable yang sudah diteliti secara baik. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor y

XY = jumlah produk X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009: 80)

Kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

(Arikunto, 2007: 146).

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0,704	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,001	Valid
2	0,883	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
3	0,927	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
4	0,839	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
5	0,767	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
6	0,871	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
7	0,883	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
8	0,512	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,021	Valid
9	0,704	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,001	Valid
10	0,839	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
11	0,767	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
12	0,767	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid

*Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021*

Hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan r<sub>hitung</sub> kemudian dibandingkan dengan r<sub>tabel</sub> dalam penelitian ini adalah

$$r(\alpha)(n) = r(0,05)(20) = 0,444$$

Dengan kriteria:

1. Apabila r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pelatihan**

Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0,915	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
2	0,838	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
3	0,943	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
4	0,798	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
5	0,836	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
6	0,848	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
7	0,508	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid
8	0,838	0,444	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	0,000	Valid

*Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021*

Hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan rhitung kemudian dibandingkan dengan rtabel dalam penelitian ini adalah

$$r(\alpha)(n) = r(0,05)(20) = 0,444$$

Dengan kreteria:

1. Apabila rhitung > rtabel maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka istrumen valid, sebaliknya tidak valid.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0,670	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
2	0,915	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
3	0,913	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
4	0,865	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
5	0,731	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
6	0,852	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
7	0,915	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
8	0,731	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
9	0,670	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	Valid
10	0,865	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid

*Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021*

Hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan rhitung kemudian dibandingkan dengan rtabel dalam penelitian ini adalah

$$r(\alpha)(n) = r(0,05)(20) = 0,444$$

Dengan kreteria:

1. Apabila rhitung > rtabel maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka istrumen valid, sebaliknya tidak valid.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0,593	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,006	Valid
2	0,948	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
3	0,890	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
4	0,890	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
5	0,708	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
6	0,812	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
7	0,948	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid
8	0,708	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	Valid

*Sumber : Perhitungan SPSS tahun 2021*

Hasil korelasi antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (bertanda bintang) menghasilkan  $r_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah

$$r(\alpha)(n) = r(0,05)(20) = 0,444$$

Dengan kriteria:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.
2. Apabila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang ada untuk menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan dan juga kepercayaan . Reliabilitas digunakan agar dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat digunakan atau bisa diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus yang digunakan ini dipakai apabila instrument angket memiliki alternatif jawaban yang lebih dari 2 pilihan , yaitu ganda atau essay. Dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = realibilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir soal

$\sum a^2bi$  = skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

Kemudian menginterpretasikan besarnya nilai korelasi dengan melihat tabel berikut.

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 - 0,20	Sangat rendah
2.	0,21 - 0,40	Rendah
3.	0,41 - 0,60	Cukup
4.	0,61 - 0,80	Tinggi
5.	0,81 - 1,00	Sangat Tinggi

(Arikunto, 2008: 75)

Kriteria yang digunakan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak realibel. Berikut disajikan tabel hasil reliabilitas angket pada 20 responden sebagai berikut.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	12

Berdasarkan hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 12, kemudian  $r_{Alpha}$  diperoleh sebesar 0,917. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Angket Pelatihan**

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

Berdasarkan hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 8, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,869. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kompensasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	10

Berdasarkan hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 10, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,913. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

Berdasarkan hasil analisis instrument tersebut dapat dilihat n adalah 8, kemudian r *Alpha* diperoleh sebesar 0,886. Kesimpulan dari perhitungan tersebut ternyata instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

## G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis *deskriptif* dan analisis *verifikatif*. Menurut Nazir (2011: 54) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan analisis *deskriptif* adalah sebagai berikut: "Metode *deskriptif* ialah untuk menentukan suatu fakta dengan inpretasi yang tepat, dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara tepat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok atau individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan dengan tujuan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reabilitas. Metode deskripsi

ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara *independen*".

Analisis *deskriptif* dapat menjelaskan, mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah ada. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *deskriptif kuantitatif*. Karena, penelitian ini lebih mementingkan segi hasil dibandingkan proses. Dengan tujuan dapat memberikan gambaran yang sejelas mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis *verifikatif* dengan analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sai Betik.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Kolinieran Regresi

Uji kolinieran regresi digunakan agar dapat mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Sudarmanto (2005: 124) mengemukakan bahwa uji kolinieran regresi ini dimaksudkan agar dapat mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji kolinieran regresi linear multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan :

$S^2 TC$  : Varian Tuna Cocok

$S^2 G$  : Varian Galat Kriteria pengujian.

Kriteria pengujian

- 1) Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), yaitu dengan cara membandingkan nilai Sig. dari Deviation from linearity pada tabel



ANOVA dengan  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria apabila nilai Sig. Pada deviation from linearity  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya  $H_0$  tidak diterima.

- 2) Menggunakan harga koefisien F pada baris Deviation from linearity atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima apabila  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut =  $k - 2$ , sebaliknya  $H_0$  ditolak.

(Sudarmanto, 2005: 124).

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah suatu bentuk pengujian dugaan atau asumsi yang tujuannya untuk membuktikan ada atau tidak hubungan yang linear diantara variable bebas satu dengan variable bebas lainnya. Di dalam analisis regresi linear berganda maka akan terdapat dua ataupun lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variable terikatnya. Pendugaan yang ada tersebut akan dipertanggungjawabkan jika tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinieritas) di antara variabel-variabel independen.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen. Dikarenakan model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dan jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan :

- a. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah dengan demikian akan menjadi kurang tepat atau kurang akurat.
- b. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga mengakibatkan ada sedikit perubahan pada data yang akan menghasilkan ragamnya berubah sangat berarti.

- c. Tidak dapat memisahkan pengaruh di setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen  
(Sudarmanto, 2005: 137)

Selanjutnya, metode uji multikolinearitas yang digunakan didalam penelitian ini terdiri atas 2 metode yaitu :

1. Menggunakan koefisien signifikansi dan selanjutnya membandingkan dengan tingkat alpha.
2. Menggunakan harga koefisien *Pearson Correlation* dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir soal

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

(Arikunto, 2009: 72).

Rumusan hipotesis yaitu:

Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila koefisien signifikansi  $< \alpha$  maka terjadi multikolinearitas diantara variabel independennya.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan  $dk = n$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

#### 4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians. Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik *Durbin- Waston*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Waston* sebagai berikut.

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan

$$D = \frac{\sum_2^t (\mu_t - \mu_{t-1})^2}{\sum_1^t \mu_t^2}$$

- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik *Durbin-Waston* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Waston* Upper,  $d_u$  dan nilai *Durbin-Waston* Lower,  $d_l$ .
- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.
  - $H_0 = \rho < 0$  (tidak ada autokorelasi positif)
  - $H_a = \rho > 0$  (ada autokorelasi positif)

Berdasarkan keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji di dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada Autokorelasi.

Hipotesis yaitu.

$H_0$  = Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

$H_a$  = Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Apabila nilai statistik *Durbin-Waston* berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak

memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokorelasi.

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apakah asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Sudarmanto dalam Rusman, 2015: 63).

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Jika korelasi antara variabel independen dengan residualnya memberikan signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian *rank* korelasi Spearman koefisien korelasi *rank* dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Dimana:

$d_i$  = Perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada 2 karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke  $i$ .

$n$  = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi *rank*.

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk deteksi heteroskedastisitas sebagai berikut.

Asumsikan:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + U_i$$

Langkah I cocokkan regresi terhadap data mengenai  $Y$  residual  $e_i$

Langkah II dengan mengabaikan tanda  $e_i$  dan  $X_i$  sesuai dengan urutan

yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi Spearman.

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Langkah III dengan mengasumsikan bahwa koefisien rank korelasi populasi  $P_s$  adalah 0 dan  $N > 8$  tingkat signifikan dari  $r_s$  yang di sampel depan uji dengan pengujian t sebagai berikut.

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Dengan derajat kebebasan =  $N-2$

Kriteria pengujian:

Jika nilai yang dihitung melebihi nilai t kritis, kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedastisitas, kalau tidak kita bisa menolaknya. Jika model regresi meliputi lebih dari satu variabel X,  $r_s$  dapat dihitung antara e1 dan tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji tingkat penting secara statistik, dengan pengujian t.

## 6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan regresi linier sederhana dan regresi linier multipel.

## 7. Uji Linier Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat digunakan statistik t melalui regresi linear sederhana, dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Nilai  $a$  dan  $b$  dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X) - (\Sigma X^2)(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = subjek dalam variabel yang diprediksikan

$a$  = nilai *intercept* (konstanta) atau jika harga  $X = 0$

$b$  = koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel  $Y$

$X$  = subjek pada variabel bebas yang memiliki nilai tertentu

$Y$  = variabel terikat

Dengan mengetahui taraf signifikansi digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan:

$t_o$  = nilai teoritis observasi

$b$  = koefisien arah regresi

$s_b$  = standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis

- Apabila  $t_o > t_\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan bahwa adanya pengaruh. Sebaliknya, jika  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = (n-2)$ .
- Apabila  $t_o < t_\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh. Sebaliknya, jika  $t_o > t_\alpha$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $dk (n-2)$
- Apabila  $t_o < -t$ , maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan bahwa ada pengaruh. Sebaliknya, jika  $-t < t_o < t$ , maka  $H_0$  diterima yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $dk (n-2)$  (Sugiyono, 2014: 180)

## 8. Uji Linier Multiple

Untuk hipotesis kelima menggunakan statistik F dengan model regresi linier multipel yaitu suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berikut persamaannya

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - b_3 \bar{X}_3$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = nilai ramalan variabel

$a$  = nilai *intercept* (konstanta)

$b_1 b_2 b_3$  = koefisien arah regresi

$X_1 X_2 X_3$  = variabel bebas

Kemudian dilanjutkan dengan uji F, dimana uji ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, dan X3,) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam mengetahui ada tidaknya pengaruh antara X1,X2,X3, terhadap Y, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H0 jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan jika  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dan diterima H0, dengan dk pembilang = K dan dk penyebut = n-k-1 dengan  $\alpha = 0,05$ . Sebaliknya, diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (Rusman, 2018: 88).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 14,7% . Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan bekerja dengan rasa nyaman, karena secara tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi tingkat efisiensi kerja bagi karyawan.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 14,6%. Dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kemampuan karyawan, karena dengan bertambahnya tahun maka teknologi yang ada pun semakin canggih. Dengan begitu pelatihan dinilai penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 17,9%. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan secara tidak langsung akan meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 73,8%. Apabila ketiga point ini dapat terealisasi dengan baik maka akan sangat mempengaruhi kinerja mereka untuk perusahaan.



## B. Saran

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sai Betik Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat, maka penulis menulis saran sebagai berikut :

1. Perusahaan atau badan usaha harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika mereka sedang bekerja.
2. Perusahaan harus memberikan pelatihan untuk para karyawan karena dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memperbarui informasi dan pengetahuan mereka untuk memajukan perusahaan atau badan usaha ditempat mereka bekerja.
3. Sebagai pemilik perusahaan ataupun atasan hendaknya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan untuk perusahaan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan secara tidak langsung dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja.
4. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan, pelatihan dan juga lingkungan kerja karena ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan ataupun badan usaha. Perusahaan maupun badan usaha sebaiknya memperhatikan kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja supaya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika kompensasi karyawan baik, pelatihan baik dan lingkungan kerja bagus maka akan meningkatkan kualitas dari setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Ahmad Subagyo. 2014. *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Elnaga, A., & Imran, A. 2013. *The Effect of Training on Employee Performance. European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Laksana.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian..* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah mada University Press, Yogyakarta.
- Noah, Y. & Steve, M. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeriawibawa, D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor. *SMART - Study & Management Research*, 17(2), 10-17. Retrieved from STEMBI.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. "*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.