

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS : DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL* PT.
MULIA KERAMIK INDAH RAYA)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

ADRIANSYAH HALIM PRATAMA

NRP : 193010012



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PASUNDAN**

2026

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS : DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL* PT.
MULIA KERAMIK INDAH RAYA)**

ADRIANSYAH HALIM PRATAMA

NRP : 193010012

Pembimbing Utama:

Ir. Asep Toto Kartaman, M.Eng

ABSTRAK

Manajemen merupakan salah satu bidang keilmuan dengan mengelola berbagai sumber daya termasuk mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengelola pegawai atau karyawan supaya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni memakai sampel *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 73 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Software IBM SPSS Statistic Versi 2026*. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, *flowchart* penelitian, *flowchart* analisis. Diperoleh hasil nilai (*R square*) bahwa variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. nilai koefisien jalur, variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai sebesar 0.363, diikuti oleh pelatihan kerja sebesar 0.279, dan lingkungan sebesar 0.189 serta nilai koefisien residual sebesar 0.648 menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh eksternal yang cukup signifikan.

Kata kunci : Kompensasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPENSATION, JOB
TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE
(CASE STUDY: QUALITY CONTROL DEPARTMENT PT.
MULIA KERAMIK INDAH RAYA)**

ADRIANSYAH HALIM PRATAMA

NRP: 193010012

Lead Advisor:

Ir. Asep Toto Kartaman, M.Eng

ABSTRACT

Management is one of the scientific fields by managing various resources, including managing human resources. Human resource management is intended to manage employees or employees so that the company's goals that have been set can be achieved. In this study, the aim is to find out how much compensation, job training, and work environment affect employee performance in the Quality Control department of PT. Mulia Keramik Indah Raya. The research method used is a quantitative method with the determination of the sample used in this study, namely using a non-probability sampling sample with a purposive sampling method with a sample of 73 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis method in this study uses the IBM SPSS Statistical Software Application Version 2026. The analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, research flowchart, analysis flowchart. The results of the value (R square) were obtained that the variables of compensation, job training, and work environment had an influence simultaneously, the three independent variables were able to explain the dependent variable by 58%, while the remaining 42% were influenced by other variables outside the model. The value of the path coefficient, the compensation variable had the most dominant influence with a value of 0.363, followed by job training of 0.279, and the environment of 0.189 and a residual coefficient value of 0.648 indicating that there are still significant external influences.

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

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS : DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL* PT.
MULIA KERAMIK INDAH RAYA)**

oleh
ADRIANSYAH HALIM PRATAMA
NRP : 193010012

Menyetujui
Tim Pembimbing

Tanggal.....

Pembimbing



(Ir. Asep Toto Kartaman, M.Eng)

Penelaah



(Ir. Moh. Syarwani, M.T)

Mengetahui

Ketua Program Studi



(Dr. Ir. Putri Mety Zalynda, M.T)

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir Sarjana yang tidak dipublikasikan terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Pasundan, dan terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada pengarang dengan mengikuti aturan HaKI yang berlaku di Universitas Pasundan. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan hanya dapat dilakukan seizin pengarang dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Memperbanyak atau menerbitkan sebagian atau seluruh Tugas Akhir haruslah seizin Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pasundan.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul tugas akhir :

“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL* PT. MULIA KERAMIK INDAH RAYA)”

Adalah hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bandung, Juni 2026



Adriansyah Halim Pratama

NRP : 193010012

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunianya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian tugas akhir.

Penulisan laporan tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya Cikarang” bertujuan sebagai syarat dalam mencapai gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan.

Adapun ucapan terimakasih saya kepada pihak – pihak yang terlibat dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini khususnya kepada :

1. Bapak Muhamad Faisal dan ibu Yusmiyati selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat, material dan do’a dalam proses menyelesaikan laporan tugas akhir.
2. Bapak Ir. Asep Toto Kartaman, M.Eng selaku Dosen Pembimbing Laporan Tugas Akhir.
3. Bapak Ir. Moh. Syarwani, M.T selaku Dosen Penelaah Laporan Tugas Akhir.
4. Ibu Dr. Ir. Putri Mety Zalynda, M.T selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pasundan.
5. Seluruh Dosen dan Staff Teknik khususnya program studi teknik industri Universitas Pasundan.
6. Bapak Muhamad Faisal selaku kepala departemen PT. Mulia Keramik Indah Raya yang telah membantu memberikan data dan membimbing dilapangan selama proses penyusunan laporan tugas akhir.
7. Seluruh staff dan operator departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.
8. Rekan-rekan angkatan 2019 fakultas teknik industri Universitas Pasundan.
9. Abiyyu Maryafi dan Rizky Maulana selaku teman di tongkrongan saya yang telah membantu dalam menyusun laporan tugas akhir.

10. Fitri Vianita yang selalu membantu saya dalam segala hal khususnya pengerjaan laporan tugas akhir sampai selesai dan lulus di Universitas Pasundan Program Studi Teknik Industri.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga laporan tugas akhir ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bandung, Juni 2026



Adriansyah Halim Pratama

NRP : 193010012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	I-1
I.1 Latar Belakang Masalah	I-1
I.2 Perumusan Masalah	I-3
I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	I-3
I.3.1 Tujuan	I-3
I.3.2 Manfaat	I-3
I.4 Asumsi Dan Batasan Penelitian.....	I-4
I.4.1 Asumsi	I-4
I.4.2 Batasan	I-5
I.5 Lokasi Penelitian.....	I-5
I.6 Sistematika Penulisan	I-5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	II-1
II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	II-1
II.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	II-1
II.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	II-3
II.2 Kinerja Karyawan	II-4
II.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	II-4
II.2.2 Indikator Kinerja karyawan.....	II-5
II.3 Kompensasi.....	II-5
II.3.1 Jenis-jenis kompensasi	II-6
II.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	II-6
II.3.3 Indikator Kompensasi	II-7
II.3.4 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	II-7

II.4	Pelatihan Kerja.....	II-8
II.4.1	Jenis- Jenis pelatihan kerja.....	II-8
II.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.....	II-10
II.4.3	Indikator Pelatihan Kerja	II-10
II.4.4	Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	II-11
II.5	Lingkungan Kerja	II-12
II.5.1	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	II-12
II.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	II-13
II.5.3	Indikator lingkungan kerja	II-14
II.5.4	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	II-14
II.6	Analisis Faktor	II-15
II.6.1	Tujuan Analisis Faktor	II-15
II.6.2	Jenis-Jenis Analisis Faktor	II-16
II.7	Pengumpulan Data	II-18
II.7.1	Jenis Data	II-18
II.7.2	Teknik Pengumpulan Data.....	II-24
II.7.3	Populasi Dan Sampel	II-25
II.8	Teori Pengolahan Data	II-28
II.8.1	Uji Validitas	II-28
II.8.2	Uji Reliabilitas	II-30
II.8.3	Uji Normalitas.....	II-32
II.8.4	Uji Autokorelasi	II-32
II.8.5	Uji Multikolinearitas	II-33
II.8.6	Uji Heterokedastisitas	II-33
II.8.7	Regresi Linear Berganda.....	II-34
II.8.8	Uji T Parsial	II-35
II.8.9	Koefisien Determinasi.....	II-35
II.9	Model Penelitian	II-36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		III-1
III.1	Kerangka Penelitian.....	III-1
III.2	Tempat Penelitian	III-2
III.3	Desain Analisis Variabel	III-2

III.4	Populasi Dan Sampel	III-3
III.4.1	Populasi	III-3
III.4.2	Sampel.....	III-3
III.5	Data Dan Metode Pengumpulan Data	III-4
III.5.1	Data Primer	III-4
III.5.2	Data Sekunder	III-4
III.5.3	Metode Pengumpulan Data	III-4
III.6	Identifikasi Variabel	III-6
III.7	Metode Analisis Data.....	III-6
III.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	III-6
III.7.2	Perumusan Hipotesis.....	III-7
III.8	Metode Pengolahan Data	III-8
III.8.1	Uji Validitas	III-8
III.8.2	Uji Reliabilitas	III-8
III.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	III-8
III.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	III-10
III.8.5	Uji Hipotesis	III-10
III.9	<i>Flowchart</i> Penelitian.....	III-12
III.10	<i>Flowchart</i> Analisis Faktor	III-13
BAB IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data		IV-1
IV.1	Gambaran Umum PT. Mulia Keramik Indah Raya	IV-1
IV.1.1	Sejarah PT. Mulia Keramik Indah Raya	IV-1
IV.1.2	Visi Dan Misi	IV-2
IV.1.3	Struktur Organisasi	IV-3
IV.2	Pengolahan Data	IV-4
IV.2.1	Profil Responden.....	IV-4
IV.2.2	Penentuan Ukuran Sampel	IV-4
IV.2.3	Karakteristik Responden	IV-4
IV.2.4	Tanggapan Responden	IV-7
IV.2.5	Uji Validitas	IV-11
IV.2.6	Uji Reliabilitas	IV-13
IV.2.7	Uji Asumsi Klasik.....	IV-15

IV.2.8	Uji Regresi Linear Berganda.....	IV-18
IV.2.9	Uji Hipotesis	IV-20
BAB V Analisis Dan Pembahasan		V-1
V.1	Profil Responden	V-1
V.2	Analisis Deskriptif	V-1
V.2.1	Penentuan Ukuran Sampel	V-1
V.2.2	Tanggapan Responden	V-1
V.3	Analisis Uji Validitas.....	V-3
V.4	Analisis Uji Reliabilitas	V-3
V.5	Analisis Uji Asumsi Klasik.....	V-4
V.5.1	Uji Normalitas	V-4
V.5.2	Uji Autokorelasi	V-5
V.5.3	Uji Multikolinearitas	V-5
V.5.4	Uji Heterokedastisitas	V-5
V.6	Analisis Uji Regresi Linear Berganda	V-6
V.7	Analisis Uji Hipotesis	V-6
V.7.1	Uji T parsial	V-6
V.7.2	Uji Koefisien Determinasi R ²	V-7
BAB VI Kesimpulan Dan Saran		VI-1
VI.1	Kesimpulan	VI-1
VI.2	Saran	VI-2
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Model Penelitian.....	II-36
Gambar III. 1 Desain Penelitian.....	III-2
Gambar III. 2 Flowchart Penelitian.....	III-12
Gambar III. 3 Flowchart Analisis Faktor	III-13
Gambar III. 4 Lanjutan <i>Flowchart</i> Analisis Faktor	III-14
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Departemen <i>Quality Control</i> PT. Mulia Keramik Indah Raya	IV-3
Gambar IV. 2 Jenis Kelamin Karakteristik Responden	IV-5
Gambar IV. 3 Pendidikan Terakhir Karakteristik Responden	IV-6
Gambar IV. 4 Lama Bekerja Karakteristik Responden	IV-6
Gambar IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	IV-13
Gambar IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja	IV-13
Gambar IV. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	IV-13
Gambar IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	IV-14
Gambar IV. 9 Kurva Histogram Uji Normalitas	IV-15
Gambar IV. 10 Grafik P-Plot Uji Normalitas	IV-16
Gambar IV. 11 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	IV-16
Gambar IV. 12 Hasil Uji Autokorelasi	IV-17
Gambar IV. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	IV-17
Gambar IV. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	IV-18
Gambar IV. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	IV-19
Gambar IV. 16 Hasil Uji T Parsial.....	IV-20
Gambar IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	IV-21
Gambar IV. 18 Desain Analisis Koefisien Jalur	IV-21

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Deskripsi Operasional Analisis Faktor.....	II-17
Tabel II. 2 Kategori Parameter Validitas	II-29
Tabel II. 3 Kategori Parameter Reliabilitas.....	II-30
Tabel III. 1 Skala Likert.....	III-5
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Karakteristik Responden	IV-4
Tabel IV. 2 Pendidikan Terakhir Karakteristik Responden	IV-5
Tabel IV. 3 Lama Bekerja Karakteristik Responden	IV-6
Tabel IV. 4 Kategori Persentase.....	IV-7
Tabel IV. 5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	IV-7
Tabel IV. 6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja.....	IV-8
Tabel IV. 7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	IV-9
Tabel IV. 8 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	IV-10
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	IV-11
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	IV-11
Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	IV-12
Tabel IV. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	IV-12
Tabel IV. 13 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	IV-14

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, di Indonesia, berbagai isu nasional yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja masih menjadi tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satu isu utama adalah kebijakan upah minimum, di mana setiap tahun pemerintah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, masih terdapat ketimpangan antara besaran upah dan biaya hidup di berbagai daerah. Selain itu, masih terdapat banyak perusahaan yang masih memberikan upah dibawah UMP ataupun UMK hal ini tidak sejalan dengan Undang-Undang (UU) Cipta Kerja (UU Nomor 11 Tahun 2020) dan UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003) yang mengatur upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Kemudian, kesenjangan kompensasi antar sektor industri juga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan inisiatif pemerintah, dalam memberikan pelatihan kepada angkatan kerja agar lebih siap menghadapi dunia industri. Salah satu program pemerintah yang memberikan pelatihan kepada masyarakat yaitu prakerja, dimana program ini memberikan pelatihan bagi siapa saja yang ingin menambah keterampilan. Selain itu, program pelatihan juga diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas, wawasan dan keterampilan karyawannya. Namun, masih banyak perusahaan yang belum memberikan pelatihan berkelanjutan bagi karyawan, sehingga terjadi kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Hal ini berkontribusi pada rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Di tengah perkembangan Revolusi Industri 4.0, kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi digitalisasi masih menjadi tantangan, terutama bagi perusahaan yang masih minim investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dari sisi segi lingkungan kerja banyak sekali permasalahan sehingga mengganggu produktivitas karyawan mulai dari lingkungan kerja fisik seperti kurangnya penerangan di beberapa departemen perusahaan maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan gangguan fisik karyawan. Selain lingkungan kerja fisik terdapat juga lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti hubungan antara karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Dari dampak lingkungan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawan mengalami penurunan. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja juga berdampak negatif untuk perusahaan sehingga berkurangnya tingkat keharmonisan dalam perusahaan dan juga penilaian terhadap lingkungan kerja perusahaan tersebut. Hal tersebut harus diperhatikan perusahaan mengingat lingkungan kerja negatif sangat tidak bagus buat perkembangan perusahaan.

Di sisi regulasi, kebijakan dalam undang-undang cipta kerja membawa perubahan dalam sistem ketenagakerjaan, seperti fleksibilitas kontrak kerja dan sistem *outsourcing*. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja, terdapat kekhawatiran bahwa perubahan tersebut dapat mengurangi kepastian kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Fleksibilitas dalam hubungan kerja harus diimbangi dengan sistem kompensasi dan pelatihan yang mendukung kesejahteraan serta tercipta suasana lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar produktivitas tetap terjaga.

Berdasarkan berbagai isu tersebut, penting untuk memahami bagaimana kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, serta memberikan gambaran mengenai strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan adanya analisis ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga mampu bersaing di era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya?

I.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

I.3.1 Tujuan

Sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah diatas, maka disini terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya.

I.3.2 Manfaat

Penelitian tugas akhir yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dan memperluas wawasan dalam ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori yang dipelajari dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan mengenai kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen *quality control* di PT. Mulia Keramik Indah Raya.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya dengan topik serupa.

I.4 Asumsi Dan Batasan Penelitian

I.4.1 Asumsi

Adapun asumsi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diasumsikan selama pengumpulan dan pengambilan data ini dilakukan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya dengan tidak adanya perubahan kebijakan dari pihak departemen.
2. Diasumsikan data yang diperoleh merupakan data hasil dari observasi dan wawancara selama melakukan penelitian di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.
3. Diasumsikan terdapat 3 variabel data yang digunakan yaitu kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja. Dikarenakan 3 variabel ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.

I.4.2 Batasan

Dalam suatu penelitian terdapat batasan yang membuat peneliti lebih fokus kearah yang akan diteliti sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai batasan didalam penelitian yang akan dibahas. Berikut merupakan batasan masalah penelitian:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.
2. Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian hanya karyawan departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.

I.5 Lokasi Penelitian

Tempat : PT. Mulia Keramik Indah Raya.
 Alamat : Jl. Raya Tegal Gede Lemahabang 17550
 Cikarang, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.
 Telp : +62 21 8935 708
 Email : cs@muliaceramics.com

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian tugas akhir ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis, ilmiah dan sebagai penyusun pemecahan masalah. Berikut adalah sistematika penulisan yang akan penulis susun:

BAB I Pendahuluan

Berisikan gambaran jelas penelitian, sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat memahami dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori

Bab ini berisikan tinjauan pustaka dan landasan-landasan teori yang digunakan untuk memperkuat judul penelitian yang diambil oleh peneliti dan masalah yang ingin diteliti, dan terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti saat ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menguraikan mengenai tahapan, proses dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian sejak studi awal, identifikasi masalah, pengumpulan dan pengolahan data.

BAB IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Pada Bab ini menguraikan mengenai informasi yang dikumpulkan selama penelitian, pengolahan data untuk menemukan solusi akhir yang diharapkan.

BAB V Hasil Analisis Dan Pembahasan

Pada bab ini berisikan menjelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan secara relevan dengan permasalahan dan pembahasannya.

BAB VI Penutup

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran yang merupakan kesimpulan dari perumusan masalah, dan pengajuan saran-saran yang dirasa perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk penyempurnaan hasil penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan salah satu bidang keilmuan dengan mengelola berbagai sumber daya termasuk mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengelola pegawai atau karyawan supaya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bisa tercapai.

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Yusuf, 2023). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Dessler & Town, 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari dan mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai (Ricardianto, 2020).

II.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola manusia secara efektif dan selektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Pada dasarnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan guna mempengaruhi keseluruhan area kerja di suatu perusahaan. Berikut merupakan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia mengkaji dan menelaah kebutuhan sumber daya secara sistematis dalam memastikan bahwa karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria persyaratan yang telah ditetapkan dan ditentukan perusahaan sesuai dengan tugas, jabatan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Perekrutan dan pemberhentian karyawan

Pada proses ini manajemen sumber daya manusia melakukan perekrutan karyawan seperti melakukan *screening* dan seleksi terhadap pelamar kerja secara hati-hati. Selain itu, manajemen juga melakukan pemberhentian atau pemutusan kerja terhadap karyawan secara baik-baik apabila masa kerja yang diembankan sudah berakhir.

3. Pengupahan dan tunjangan karyawan

Pada dasarnya pemberian upah dan tunjangan dikatakan berhasil jika adanya keadilan dan kewajaran seperti upah yang diberikan seimbang dengan pekerjaannya serta sesuai dengan jabatannya juga. Dalam pemberian upah biasanya bisa berbentuk uang ataupun penghargaan lainnya atas kinerja yang diberikan. Selain itu, karyawan berhak mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan cuti.

4. Penilaian kinerja dan pengembangan karir

Perusahaan akan menilai kinerja karyawan nya seberapa positif dan negatif karyawan tersebut dalam perusahaan dengan adanya penilaian kinerja bisa menentukan seberapa layak penghargaan yang diberikan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karir.

5. Pelatihan kerja dan pengembangan

Dalam hal ini perusahaan dapat melatih serta mengembangkan karyawan melalui prosedur formal dan informal. Pada proses ini perusahaan memberikan pelatihan kusus, kursus, *workshop* yang terdapat dalam program-program perusahaan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan kerja.

6. Penerapan hubungan kerja

Pada fungsi ini perusahaan harus bisa membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan seperti menghormati antar karyawan, menghormati hak-hak yang didapatkan karyawan, membuat atau menetapkan prosedur mengenai keluhan karyawan yang disampaikan serta meneliti kegiatan MSDM.

II.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dalam menetapkan kebijakan sumber daya manusia yang dimilikinya mengenai dan memastikan perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, terampil, dan bekerja sungguh-sungguh secara efektif dan efisien. Adapun beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Mengembangkan sistem kerja efektif dengan kinerja tinggi yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mengembangkan sistem manajemen dengan berkomitmen bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam perusahaan yang mempunyai nilai dan membantu mengembangkan siklus kerja sama yang baik dan memiliki kepercayaan bersama.
3. Memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan keuntungan dari perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan bagi perusahaan.
4. Memastikan bahwa karyawan dinilai dan dihargai atas perolehan pencapaian yang telah dikerjakannya.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan karyawan dalam hal fisik maupun mental.
6. Menciptakan suasana harmonis, kondusif dan produktif antara manajemen dengan karyawan maupun antar karyawan.

II.2 Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dalam kurun waktu tertentu serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana dan maksimal didalam perusahaan ataupun organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama (Rivai, 2022). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas (Dessler & Town, 2022).

II.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hirarto & Sartika, (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kepemimpinan yang baik, menjadi faktor eksternal yang dapat memicu kinerja karyawan.
2. Dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, dengan adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi, menyalurkan dan memelihara perilaku SDM agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan organisasi.
3. Motivasi sumber daya manusia, memegang peranan penting bagi kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi tidak memberikan peranan yang besar bila tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya bagi perusahaan.
4. Faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu adanya pengembangan karir guna menjamin karyawan atas apresiasi pencapaian kerja yang selalu meningkat.

II.2.2 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Afandi, (2020) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

II.3 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan, memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Susanto, 2020). Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan (finansial maupun non-finansial) yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi yang efektif berfungsi sebagai motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kinerja tinggi, yang mencakup gaji pokok, insentif, dan tunjangan (Ehrenberg & Milkovich, 2021).

II.3.1 Jenis-jenis kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Menurut Mangkunegara, (2020) ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung
 - a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
 - b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

II.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Dwianto & Purnamasari, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya yaitu :

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal.
3. Survei berbagai sistem kompensasi, dengan melakukan survey berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.

II.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Wardhana, (2022), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Tunjangan

Imbalan terhadap karyawan terkait posisi, tugas, fungsi yang dipegangnya.

4. Fasilitas

Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terkait posisi nya atau jabatan nya.

II.3.4 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja pegawai atau kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,874 + 0,621X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,227 > 1,998). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan (Aprilianti & Hindriari, 2024).

II.4 Pelatihan Kerja

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mengembangkan sumber daya manusia. Hal itu tentu membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi usaha. Setiap pegawai harus mempunyai keinginan kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja serta peningkatan karier secara langsung akan memajukan organisasi.

Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu secara lebih baik (Larasati, 2020). Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada mengenai keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka guna mencapai tujuan organisasi (Dessler & Town, 2022).

II.4.1 Jenis- Jenis pelatihan kerja

Jenis- Jenis pelatihan kerja menurut Haryati, (2020) dibagi dalam beberapa metode yaitu :

1. *On The Job Training* (Latihan di tempat kerja)

Metode ini menyarankan perlunya latihan pada tenaga kerja baru. Latihan dilakukan di tempat kerja. Latihan tidak diselenggarakan secara khusus dan terpisah dari proses bekerja. Pemberi latihan adalah pegawai yang sudah cukup lama dan berpengalaman di bidangnya. Kelebihan dari metode ini adalah lebih hemat waktu dan pegawai baru maupun pelatih tidak meninggalkan tugas. Pelatihan ini mempunyai kelemahan pelatih kurang berkonsentrasi dalam memberikan pelatihan karena kesibukan.

2. *Vestibule Training*

Metode pelatihan ini berupa kursus singkat yang direkayasa sehingga kondisi dan fasilitas kursus menyerupai situasi kerja yang sebenarnya. Kursus dilakukan secara terpisah dengan tempat kerja dan memerlukan instruktur khusus. Pelatihan ini disesuaikan dengan kemampuan dan fasilitas yang tersedia.

3. *Apprenticeship Training* (magang)

Pegawai baru dimagangkan pada seseorang yang ahli dalam bidang tertentu. Para magang bekerja dan berlatih dibawah pengawasan langsung ahli tersebut. Biasanya metode ini di gunakan untuk jenis pegawai yang memerlukan *Skill* yang tinggi.

4. *Simulation Training*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

5. *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang di demonstrasikan. Demonstrasi merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasanannya, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekkannya.

6. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

II.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Rivai, (2022) antara lain :

1. Materi Program Yang Dibutuhkan

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

2. Metode Yang Digunakan

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

3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam menidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5. Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

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

II.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Mangkunegara, (2023) indikator - indikator pelatihan antara lain:

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

3. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan

II.4.4 Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat penting bagi perusahaan mengingat bahwa kinerja karyawan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta pelatihan kerja juga berperan penting guna menambah keterampilan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (Uji T) diketahui nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X) sebesar $0,02 < 0,05$, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple. berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk menerima masukan-masukan yang diadakan oleh pihak perusahaan (Dyastuti, 2022).

II.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi baik dan buruk nya tempat atau suasana yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas nya. Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun wadah dimana seluruh aktivitas kerja para karyawan berada disana . Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa kenyamanan yang dapat memungkinkan seluruh karyawannya melakukan pekerjaan secara optimal (Lubis, 2021). Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan serta produktivitas kerja (Schultz & Schultz, 2020)

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, suasana dan kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh penting pada kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semangat kerja karyawan cenderung meningkat ketika lingkungan kerja di perusahaan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka hal ini dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan, serta menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan berujung penurunan dalam kinerja karyawan (Dinar Danisa & Komari Nurul, 2023).

II.5.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pada dasar lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menciptakan kondisi yang baik buat perusahaan. Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Dinar Danisa & Komari Nurul, 2023) . Kedua jenis lingkungan kerja tersebut yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan bawahan. Perusahaan harus dapat

mencerminkan kondisi yang mendorong kerja sama antara atasan dengan bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan.

II.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Dalam lingkungan kerja memiliki jenis-jenis diantaranya lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Selain jenis-jenis menurut Fikri, (2025) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non-fisik yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- Suhu. Untuk memaksimalkan produktivitas, sangatlah penting menciptakan lingkungan kerjadengan suhu yang diatur dengan benar yang mana sesuai dengan rentang nyaman yang bisa diterima oleh setiap orang.
- Kebisingan. Temuan penelitian mengenai suara mengindikasikan bahwa berbagai suara yang bersifat konstan dan bisa diprediksi tidak berdampak buruk terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, berbagai suara yang tidak terduga justru berdampak negatif serta menjadi pengganggu konsentrasi para pekerja.
- Penerangan. Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan dapat menyebabkan kelelahan dan ketegangan pada mata. Penyediaan pencahayaan yang memadai dan berkualitas akan sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- Mutu udara. Menghirup udara tercemar memberi suatu konsekuensi kesehatan yang merugikan. Dalam lingkungan kerja, polusi udara dapat menimbulkan berbagai gangguan kesehatan pegawai, meliputi sakit kepala, mata perih, kelelahan, serta depresi yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

- Faktor lingkungan sosial. Latar belakang keluarga, seperti status keluarga, total anggota keluarga, serta tingkatan kesejahteraannya merupakan aspek lingkungan sosial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Faktor status sosial. Semakin tinggi posisi struktural setiap orang, maka semakin besar kewenangan serta ruang geraknya pada proses pengambilan putusan.
- Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Dalam konteks perusahaan, terdapat dua jenis hubungan kerja yang mencakup interaksi antar rekan kerja dan komunikasi antara pekerja dengan pimpinan mereka.

II.5.3 Indikator lingkungan kerja

Perusahaan yang bagus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan nya. Menurut I Komang Budiasa, (2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

II.5.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tugas atau pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan bisa maksimal dan berdampak positif atau lebih baik bagi perusahaan. Berdasarkan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, dapat diidentifikasi bahwa lingkungan kerja memberikan dampak atas kinerja pegawai. Analisis regresi linier sederhana menunjukan setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan di ikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dari nilai koefisiensi regresi sebesar 0,568. Nilai korelasi (R) sebesar 0,646 juga mengisyaratkan adanya hubungan positif yang cukup erat. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,417 menandakan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 41,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 58,3% faktor lain di luar variabel yang diteliti mempengaruhi sisanya (Nelly Apriliana & Vera Anitra, 2025).

II.6 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mampu menjelaskan hubungan atau korelasi antara berbagai indikator independen yang diamati. Analisis faktor merupakan perpanjangan dari analisis komponen utama. Hal ini juga digunakan untuk mengidentifikasi sejumlah kecil faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan sejumlah besar variabel yang saling berhubungan. Jadi, variabel-variabel pada satu faktor mempunyai korelasi yang tinggi, sedangkan korelasinya dengan variabel-variabel pada faktor lain relatif rendah. Setiap kelompok variabel mewakili konstruksi dasar yang disebut faktor.

II.6.1 Tujuan Analisis Faktor

Tujuan utama analisis faktor adalah untuk menjelaskan struktur hubungan antara banyak variabel yang berupa faktor atau variabel laten atau variabel terkonstruksi. Faktor-faktor yang terbentuk merupakan besaran-besaran acak yang sebelumnya tidak dapat diamati atau diukur atau ditentukan secara langsung. Selain tujuan utama tersebut, terdapat tujuan lainnya yaitu:

1. Untuk mereduksi variabel asal yang jumlahnya banyak menjadi beberapa variabel baru yang jumlahnya lebih sedikit dari variabel asal, dan variabel baru tersebut disebut faktor atau variabel laten atau konstruk atau variabel terbentuk.
2. Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel faktor pembentuk atau dimensi dengan faktor pembentuknya digunakan uji koefisien korelasi antara faktor-faktor dengan komponen pembentuknya. Analisis faktor ini disebut analisis faktor konfirmatori.
3. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan analisis faktor konfirmatori.
4. Validasi data untuk mengetahui apakah hasil analisis faktor dapat digeneralisasikan pada populasi, sehingga setelah faktor-faktor terbentuk peneliti mempunyai hipotesis baru berdasarkan hasil analisis tersebut.

II.6.2 Jenis-Jenis Analisis Faktor

Analisis faktor pada dasarnya dapat dibedakan secara nyata menjadi dua jenis yaitu:

1. Analisis Faktor Eksploratori (PCA)

Analisis faktor eksploratori yaitu suatu teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan. Pada prinsipnya analisis faktor eksploratif adalah pembentukan faktor atau variabel laten baru secara acak, yang kemudian dapat diinterpretasikan sesuai dengan faktor atau komponen atau konstruk yang terbentuk.

Proses analisis berusaha mencari hubungan antar variabel atau faktor baru yang terbentuk dan bersifat independen satu sama lain, sehingga dapat tercipta satu atau beberapa himpunan variabel laten yang jumlahnya lebih sedikit dari jumlah awal variabel independen yang tidak berkorelasi satu sama lain. lainnya. Jadi faktor-faktor yang terbentuk tidak berkorelasi satu sama lain.

2. Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

Analisis faktor konfirmatori adalah suatu teknik analisis faktor dimana secara apriori, berdasarkan teori dan konsep yang telah diketahui atau ditentukan sebelumnya, diciptakan sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk dalam setiap faktor yang terbentuk. dan tujuannya pasti. Pembentukan faktor konfirmatori (CFA) sengaja didasarkan pada teori dan konsep, dalam upaya memperoleh variabel atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub variabel yaitu variabel observasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis analisis faktor konfirmatori yang dimana variabel laten sudah terbentuk dan didalam variabel laten tersebut terdapat sub variabel yang menjadi indikator acuan dalam membuat instrumen pernyataan ke responden untuk diuji pengaruh variabel laten tersebut terhadap variabel konstruk atau kinerja karyawan. Berikut merupakan deskripsi operasional variabel analisis faktor:

Tabel II. 1 Deskripsi Operasional Analisis Faktor

Variabel	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Indikator	Deskripsi	Pengukuran skala
Kompensasi (X1) Sumber: Wardhana, 2022	Analisis Pekerjaan	Gaji	Imbalan yang diterima karyawan bersifat rutin dan tetap dalam periode tertentu	Likert
	Penilaian Pekerjaan	Insentif	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan guna memotivasi kerja karyawan bersifat tidak tetap	
		Tunjangan	Imbalan terhadap karyawan terkait posisi, tugas, fungsi yang dipegangnya.	
	Survei Sistem Kompensasi	Fasilitas	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terkait posisi nya atau jabatannya.	
Pelatihan Kerja (X2) Sumber: Mangkunegara, 2023	Materi Program	Materi Pelatihan	Isi program yang diberikan apakah relevan dan sejalan sesuai program	Likert
	Metode Yang Digunakan	Metode Pelatihan	Metode yang diberikan melalui teknik tertentu	
	Jenis Yang Digunakan	Jenis Pelatihan	Jenis pelatihan berdasarkan kebutuhan analisis program	
	Peserta Pelatihan	Kualifikasi Peserta	Peserta pelatihan memenuhi syarat atau rekomendasi dari pimpinan	
Lingkungan Kerja (X3) Sumber: I Komang Budiasta, 2021	Fisik	Suasana Tempat Kerja	Keadaan Tempat kerja mulai dari suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara	Likert
	Non- Fisik	Hubungan Rekan Kerja	Hubungan yang dibangun antar rekan kerja maupun dengan atasan	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Afandi, 2020	Sumber Daya Manusia	Kuantitas Hasil Kerja	Ukuran yang berhubungan dengan kuantitas karyawan secara maksimal	Likert
		Kualitas Kerja	Ukuran yang berhubungan dengan kualitas karyawan secara kompeten	

II.7 Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang paling penting adalah pengumpulan data. Mengembangkan instrumen merupakan tugas penting dalam langkah penelitian, namun pengumpulan data jauh lebih penting, terutama jika peneliti menggunakan metode yang rentan terhadap masuknya unsur subjektif peneliti. Oleh karena itu, penyusunan instrumen pengumpulan data harus dilakukan dengan serius agar diperoleh hasil yang sesuai dengan penggunaannya, yaitu mengumpulkan data yang tepat. Pengumpulan data dalam penelitian perlu dilakukan pengawasan agar data yang diperoleh dapat tetap terjaga tingkat validitas dan reliabilitasnya. Meski sudah menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, namun jika tidak memperhatikan saat proses penelitian, bisa jadi data yang dikumpulkan hanyalah sampah belaka.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti biasanya mempunyai suatu asumsi berdasarkan teori yang digunakannya, asumsi tersebut disebut dengan hipotesis. Untuk membuktikan suatu hipotesis secara empiris, seorang peneliti perlu mengumpulkan data untuk penelitian yang lebih mendalam.

Proses pengumpulan data ditentukan oleh variabel-variabel yang dihipotesiskan. Pengumpulan data dilakukan terhadap sampel yang telah ditentukan. Data merupakan sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan pengolahan. Data bisa bermacam-macam bentuknya, mulai dari gambar, suara, huruf, angka, bahasa, simbol, bahkan keadaan. Semua hal tersebut dapat disebut sebagai data terjamin yang dapat kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, peristiwa atau konsep.

II.7.1 Jenis Data

Data dapat dibagi menjadi beberapa kategori. Tipe data dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data penelitian dapat dilihat berdasarkan sifatnya. Berdasarkan sifatnya dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Berikut ulasannya:

1) Data kualitatif

Data kualitatif dapat diartikan sebagai bentuk penafsiran konsep data. Fungsi data kualitatif adalah menerjemahkan data mentah menjadi deskripsi, penjelasan atau uraian.

Pengumpulan data kualitatif dapat dilakukan dalam tiga tahap yang terdiri dari:

- Reduksi data (reduksi data)

Reduksi data adalah proses mengidentifikasi data abstrak dan mentah. Baik diperoleh dengan cara mengkode, meringkas, atau mengkategorikan.

- Pengorganisasian

Sedangkan pengorganisasian adalah tahap dimana peneliti menggabungkan data yang telah diperoleh menjadi satu kesatuan informasi

- Interpretasi data (Interpretasi)

Kolaborasi antara reduksi data dan pengorganisasian yang rapi dan logis disebut interpretasi data. Secara sederhana interpretasi data berupa kesimpulan.

2) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka-angka, data statistik dan data yang dapat dianalisis. Data kuantitatif dikatakan metode ilmiah, karena dapat diukur, rasional, obyektif dan empiris. Data kuantitatif mempunyai metode penelitian yang antara lain sebagai berikut.

- Metode deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena yang sedang terjadi, dengan cara menjelaskannya secara jelas. Mulai dari subjek dan objek yang diteliti.

- Metode Komparatif

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengambil data seobjektif mungkin. Peneliti tidak memanipulasi hasil penelitian. Dengan mengambil data-data yang telah dikumpulkan, nantinya akan dilakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variabel atau tidak.

- Metode Korelasi

Metode penelitian korelasional merupakan salah satu jenis data kuantitatif yang sering digunakan untuk membandingkan apakah terdapat persamaan pada objek

yang akan diteliti. Apakah *framework* yang penulis ambil sudah sesuai atau belum?

- Metode Survei

Metode survei lebih sering digunakan untuk mengumpulkan beberapa sampel berupa orang. kemudian mencari tahu jawaban konkrit dari sampel tersebut.

- Metode *Ex Post Facto*

Sedangkan data kuantitatif dengan metode *ex post facto* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat dari hasil manipulasi yang dilakukan peneliti. Tentu saja semuanya dilakukan berdasarkan kajian teori.

- Metode Eksperimen Sejati

Seperti namanya, metode eksperimen sebenarnya sering digunakan untuk mengendalikan variabel eksternal. Tujuannya untuk melihat apakah ada perubahan dari percobaan tersebut.

2. Jenis Data Berdasarkan Skala Pengukuran

Berdasarkan skala pengukurannya, jenis data penelitian mempunyai tiga bentuk data yang meliputi data nominal, ordinal, interval dan rasio. Pembahasan masing-masing data dapat dilihat sebagai berikut.

1) Data nominal

Data nominal secara umum dapat diartikan sebagai data yang diperoleh dengan cara mengkategorikan. Kategorisasi ini justru memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data di lapangan. Mengingat beberapa objek dan sampel tidak dapat dianalisis atau diteliti jika tidak ada kategorisasi. Ada yang mengatakan bahwa skala nominal ini merupakan skala yang paling rendah. Kategorisasi dalam skala nominal tidak mempunyai perubahan atau arti lain jika kategorisasinya diubah.

Sebagai contoh, peneliti akan melakukan penelitian dengan membuat kode-kode. Kode A untuk laki-laki dan kode B untuk wanita. Jika sewaktu-waktu penulis ingin mengubah kategorisasi menjadi Kode A untuk perempuan dan Kode B untuk laki-laki, maka tidak akan terjadi perubahan. Sebab fungsi kategorisasi ini tidak lain hanyalah diferensiasi gender. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri data nominal, agar lebih ringkas dan jelas dapat dilihat.

- Dibedakan dalam kategori tanpa memperhatikan urutan
- Satu pengukuran hanya menghasilkan satu kategori
- Setiap kategori dianggap sama
- Data merupakan tingkat pengukuran data yang paling rendah
- Tidak dapat dioperasikan secara matematis

2) Data ordinal

Sedangkan yang disebut data ordinal adalah data yang diambil dengan cara mengelompokkannya berdasarkan pangkat, hubungan, dan pangkat. Misalnya membahas status sosial ekonomi wilayah X. atau meninjau peringkat kelas di suatu sekolah. Skala ordinal mirip dengan skala nominal. Hanya saja pada skala kategorisasi ordinal angka-angka yang digunakan mempunyai nilai sesuai dengan tingkatannya. Misalnya nilai 0 lebih rendah dari nilai 1. Begitu pula nilai 1 lebih rendah dari angka 2.

Contoh penggunaan skala ordinal yang sering digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan dalam suatu survei. Dalam sebuah survei, banyak pertanyaan yang menyertai objek pemilihan nilai berdasarkan tingkat kepuasan. Misalnya saja angka 5 yang menunjukkan perasaan sangat puas. angka 4 menunjukkan kepuasan. Angka 3 menandakan perasaan cukup puas. Angka 2 menunjukkan ketidakpuasan. Angka 1 menunjukkan sangat tidak puas dan seterusnya. Ada beberapa ciri-ciri data ordinal, sebagai berikut.

- Dibedakan dalam kategori berdasarkan pesanan
- Memiliki tingkatan data
- Lebih tinggi dari data nominal pada tingkat pengukuran data
- Tidak dapat dioperasikan secara matematis

3) Interval Data

Berbeda dengan interval data. Data interval merupakan data yang diperoleh dengan cara pengukuran. Data interval berbeda dengan kedua bentuk data di atas yang masih berkategori. Tidak ada kategorisasi dalam interval data. Contoh kasus, pembahasan nilai tes kecerdasan, nilai tes dan mengetahui nilai tes prestasi.

Skala interval disebut juga skala Interval. Penggunaan angka pada skala interval menunjukkan tingkatan dan angka yang berurutan mempunyai jarak yang sama. Secara spesifik skala interval mempunyai ciri dasar yaitu mempunyai titik nol

(bilangan mutlak) yang digunakan sebagai perbandingan. Agar Anda mengetahui lebih spesifiknya. Di bawah ini beberapa ciri-ciri interval data yang dapat Anda perhatikan.

- Urutannya diukur secara bertahap
- Memiliki interval tertentu
- Ini “lebih tinggi” dari data ordinal pada tingkat pengukuran
- Dapat dianalisis dengan uji statistik parametrik

4) Data Rasio

Sedangkan yang disebut data rasio adalah data yang diperoleh dengan melakukan pengukuran. Misalnya saja mengukur jarak, skala dan masih banyak lagi. Juga belum ada kategorisasi karakteristik data rasio.

Skala yang paling tinggi diantara skala-skala yang disebutkan di atas adalah skala rasio. Skala ini dapat digunakan untuk menunjukkan level dan memiliki interval yang sama antara dua nilai yang berurutan. Skala rasio juga mempunyai skala yang sebenarnya bisa dibandingkan karena juga mempunyai nilai dasar yang mutlak.

Itulah empat jenis data penelitian berdasarkan skala pengukuran. Setelah mengkaji sifat dan skala data penelitian di atas. Masih ada bab lain yang akan kami bahas yaitu berdasarkan sumber yang akan diulas pada sub bab dibawah ini. Secara singkat dan mudah, data rasio memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- Data bersifat numerik dalam arti sebenarnya
- Memiliki nol mutlak
- Memiliki posisi “tertinggi” dalam tingkat pengukuran data
- Dapat dioperasikan secara matematis.

3. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Berdasarkan sumbernya, jenis data penelitian berdasarkan sumbernya dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Ulasan lebih lengkapnya dapat dilihat sebagai berikut.

1) Data primer

Data primer adalah pengumpulan objek data penelitian yang dilakukan secara perseorangan atau perseorangan. Namun bisa juga dilakukan berdasarkan

organisasi. Karena pengumpulan data ini dilakukan secara individual, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara.

Jika kita melihat kelemahan dan kelebihan data primer, ada beberapa hal yang dapat dituliskan sebagai berikut.

a. Kelebihan

- Peralatan dapat disesuaikan dengan selera dan minat peneliti
- Hasil penelitian mencerminkan objektivitas di lapangan sehingga sulit untuk dimanipulasi secara statistik.
- Lebih kekinian, karena tema yang dikaji adalah hal-hal yang baru terjadi pada saat ini.
- Relevan sesuai dengan kondisi atau keadaan saat ini.

b. Kelemahan

- Pengambilan data membutuhkan waktu yang lama
- Dibutuhkan banyak uang dan usaha. Karena ada biaya-biaya yang tidak terduga, tergantung kondisi yang terjadi di lapangan.
- Sampel tidak valid, hal ini berlaku ketika peneliti mengalami pengambilan sampel yang tidak tepat. Karena sampelnya salah, maka jawabannya bisa jadi tidak objektif dan tentunya hal ini akan mempengaruhi hasilnya.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan pengambilan objek data yang dilakukan secara tidak langsung. Umumnya data sekunder diperoleh melalui data yang dikumpulkan dari pihak lain. Misalnya saja mengambil data yang dilansir dari jurnal penelitian, dari surat kabar atau dari penelitian. Jika kita melihat kelemahan dan kelebihan data Sekunder, ada beberapa poin yang akan dituliskan sebagai berikut.

a. Kelebihan

- Pengambilan data lebih murah (jika dilakukan secara komersial)
- Pengambilan data tidak memerlukan waktu yang lama
- Pengumpulan data dapat diakses secara gratis

b. Kekurangan

- Data yang kita peroleh bisa saja ketinggalan zaman. Oleh karena itu pengumpulan data didasarkan pada tahun penerbitan. Semakin kadaluwarsa, maka dianggap semakin tidak relevan yang bisa mempengaruhi penelitian.

II.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, kita sering mendengar istilah metode pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data. Meski berkaitan, keduanya merupakan mempunyai istilah arti yang berbeda. Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan mengumpulkan data, peneliti dapat menjawab pertanyaan tertentu, menguji hipotesis, hingga menilai hasil. Baik penelitian kualitatif dan kuantitatif, masing-masing memiliki metode pengumpulan data yang berbeda. Sedangkan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian, beberapa metode pengumpulan data antara lain:

1. *Interview* (Wawancara)

Secara konsep terdapat kesamaan antara kuesioner dengan *interview*, yang membedakan adalah waktu terjadinya proses pertukaran. *Interview* dilakukan secara langsung terhadap narasumber yang berbentuk tanya jawab atau wawancara sebagai sumber informasi.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Untuk melakukan observasi seorang peneliti diharuskan untuk melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra yang kemudian dikumpulkan dalam bentuk catatan atau alat rekam. Observasi terbagi menjadi tiga yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur atau tersamar dan observasi tak berstruktur.

3. Kuesioner (Angket)

Teknik yang ketiga adalah menggunakan kuisisioner, angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan terkait penelitian yang akan diberikan kepada responden. Sebelum menyebarkan kuesioner penelitian diharuskan untuk melakukan pengujian terkait dengan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan, dikarenakan hasil pertanyaan ini nantinya akan digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

4. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dengan cara melakukan studi dokumen, dalam studi dokumen peneliti mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data sebagai penunjang penelitian. Dokumen yang dapat digunakan dalam pengumpulan data dibedakan menjadi dua, yakni:

a. Dokumen Primer

Dokumen primer adalah dokumen yang ditulis oleh orang yang langsung mengalami suatu peristiwa tertentu.

b. Dokumen Sekunder

Dokumen sekunder adalah dokumen yang ditulis berdasarkan dari laporan atau cerita orang lain.

II.7.3 Populasi Dan Sampel

II.7.3.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan elemen dari suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik berupa manusia, hewan, benda, nilai, dan gejala untuk dilakukan sebuah penelitian sehingga bisa ditarik sebuah kesimpulan dari populasi tersebut. Adapun jenis-jenis dari populasi:

1. Populasi Terbatas (*Finite Population*) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).
2. Populasi Tak Terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut tak terbatas atau tak terhingga.

II.7.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah sebagian dari suatu objek atau subyek yang mewakili populasi yang diteliti guna mewakilkan kualitas dan karakteristik dari populasi tersebut. Ada beberapa kondisi yang harus dilakukan pengambilan sampel dalam penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran populasi terlalu besar

Kondisi dimana populasi memiliki jumlah yang sangat besar sehingga peneliti harus mengambil langkah dengan menggunakan cara atau teknik sampel. Dengan pengambilan sampel tersebut nantinya sebagian populasi akan mewakili dari keseluruhan populasi. Sebagai contoh masyarakat disuatu daerah yang ingin diteliti gaya hidupnya dimana jumlah populasi tersebut mencapai ribuan bahkan ratusan ribu, peneliti tidak mungkin mengambil keseluruhan dari populasi di daerah tersebut. Sehingga peneliti hanya mengambil sampel dimana sampel tersebut nantinya akan mewakilkan gaya hidup dari populasi di daerah tersebut.

2. Biaya peneliti mahal dan waktu yang terbatas

Dalam melakukan penelitian lapangan, peneliti pasti mengeluarkan biaya yang sangat besar dan waktu yang lama jika harus meneliti keseluruhan populasi. Tetapi hal tersebut bisa diminimalisir dengan cara pengambilan sampel sehingga peneliti tidak perlu mengeluarkan biaya yang terlalu besar. Selain itu, waktu yang digunakan menjadi lebih efisien.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2022) . Adapun jenis-jenis teknik pengambilan sampel atau sampling adalah sebagai berikut:

a. Teknik sampling secara probabilitas (*Probability Sampling*)

Teknik sampling probabilitas atau *random sampling* merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh diharapkan merupakan sampel yang representatif. Teknik sampling ini lebih mampu untuk dilakukan generalisasi pada hasil penelitian. Namun biasanya dilakukan untuk populasi yang anggotanya bisa dihitung.

b. Teknik sampling secara non-probabilitas (*Non Probability Sampling*)

Teknik *sampling* non-probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Sampling ini adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Terdapat beberapa hal yang memengaruhi berapa besar sampel harus diambil, yaitu sebagai berikut:

- a. Heterogenitas dari populasi. Semakin heterogen sebuah populasi, jumlah sampel yang diambil pun harus semakin besar sehingga seluruh karakteristik populasi dapat terwakili.
- b. Jumlah variabel yang digunakan. Semakin banyak jumlah variabel yang ada, jumlah sampel yang diambil pun harus semakin besar. Hal ini mengingat adanya persyaratan pengujian hubungan (misalnya dengan *chi square test of independent* yang tidak memungkinkan adanya sel dengan nilai yang diharapkan kurang dari 1 yang dalam perhitungannya dipengaruhi oleh besaran sampel).
- c. Teknik penarikan sampel yang digunakan. Jika kita menggunakan teknik penarikan sampel acak sederhana, otomatis jumlah sampel tidak terlalu berpengaruh dibandingkan dengan penggunaan teknik penarikan sampel acak terapis. Semakin banyak lapisan membutuhkan sampel yang lebih besar pula.

Dalam melakukan pengambilan sampel ukuran yang ditentukan bisa melalui ketentuan Slovin. Adapun rumus yang digunakan menggunakan tingkat kesadaran 5% :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang di inginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

II.8 Teori Pengolahan Data

II.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran suatu kuesioner untuk mengetahui keasliannya yang telah disebarkan oleh peneliti. Kuesioner yang valid adalah pernyataan yang ada di dalam kuesioner itu sendiri yang mampu memberikan ekspresi terhadap setiap pernyataan yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan layak apabila dapat dengan tepat mengukur hal yang ingin diukur. Dalam pengujian validitas kuesioner penelitian dibagi menjadi 2 yaitu validitas faktor dan validitas item.

1. Validitas Faktor

Validitas faktor diukur apabila item-item disusun dengan menggunakan lebih dari satu faktor. Pengukuran validitas faktor ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor (jumlah item dalam satu faktor) dengan skor faktor total (jumlah total faktor).

2. Validitas Item

Validitas item pernyataan yang ditunjukkan dengan adanya korelasi terhadap total item pernyataan (total skor). Perhitungan validitas item dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total skor item. Apabila faktor yang digunakan lebih dari satu, berarti menguji validitas item dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor faktor, Tinggi rendahnya koefisien validitas instrumen tergantung pada hasil perhitungan koefisien korelasi.

Dalam pengujian validitas koefisien korelasi merupakan sesuatu yang menentukan tinggi rendahnya koefisien validitas. Untuk itu, harus memahami formulasi koefisien korelasi. Rumus korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilambangkan dengan r . Dari hasil perhitungan akan didapatkan koefisien relasi untuk mengukur validitas item serta menentukan item tersebut layak atau tidaknya. Item pernyataan atau pertanyaan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Secara keseluruhan suatu instrumen akan dikatakan valid apabila memenuhi nilai sebagai berikut:

Tabel II. 2 Kategori Parameter Validitas

Parameter	Kategori Validitas
0,8 – 1,0	Validitas sangat tinggi (paling baik)
0,6 – 0,8	Validitas tinggi (baik)
0,4 – 0,6	Validitas sedang (cukup)
0,2 – 0,4	Validitas rendah (kurang)
0 – 0,2	Validitas sangat rendah (jelek)

Sumber: Sugiyono (2022)

Untuk menguji validitas alat ukur, dengan itu menggunakan koefisien korelasi merupakan penentu yang menentukan tinggi rendahnya koefisien validitas. Untuk itu kita harus memahami formulasi koefisien korelasi. Sehingga Rumus yang akan digunakan untuk menghitung validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment (Pearson)*, dapat dituliskan sebagai berikut:

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

r_{xy} : korelasi r pearson

N : jumlah sampel

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

Pengujian lanjutan untuk menentukan apakah koefisien korelasi yang didapat bisa digunakan untuk mewakili populasi, maka digunakan uji signifikansi dari uji t. Maka nilai *r pearson* yang didapat digunakan untuk menghitung nilai t hitung.

Berikut rumusnya:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

T = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil t_{hitung}

n = Jumlah Responden

Distribusi tabel T untuk nilai alpha (α) sebesar 5% (0,05) dan nilai *degree of freedom* (df) adalah = n -2

Keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ data valid

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ data tidak valid

II.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengujian terhadap suatu alat ukur, apakah alat ukur pengujian reliabilitas tersebut mampu diandalkan atau masih memberikan konsistensi dan kestabilan apabila pengukuran uji reliabilitas tersebut diulangi sebagaimana mestinya (Priyatno, 2021).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas, diantaranya metode tes ulang, formula Flanagan, *Cronbach's Alpha*, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode *Anova Hoyt*. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor non-dikotomi (0 dan 1). Secara keseluruhan, uji reliabilitas harus memenuhi ukuran tertentu, dimana nilai tersebut bisa dikatakan cukup reliabel. Berikut merupakan kategori parameter dalam uji reliabilitas:

Tabel II. 3 Kategori Parameter Reliabilitas

Parameter	Kategori Reliabilitas
0,8 – 1,0	Reliabilitas sangat tinggi
0,6 – 0,8	Reliabilitas tinggi
0,4 – 0,6	Reliabilitas sedang
0,2 – 0,4	Reliabilitas rendah

Sumber : Sugiyono (2022)

Indikator dari reliabilitas adalah nilai alpha *cronbach's*. Umumnya, sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika mencapai angka minimal 0,70. Adapun langkah – langkah penghitungan uji reliabilitas dengan menggunakan alpha *cronbach's* adalah, sebagai berikut :

a. Menghitung varian skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

b. Menjumlahkan semua varian semua item dengan rumus:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_i$ = Jumlah varian semua item

$S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$ = Varians Item ke- 1, 2, 3...n

c. Menghitung total varian dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_t = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_t)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

d. Menghitung nilai alpha dengan rumus:

$$r_{11} \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varian total

k = Jumlah item

II.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas tujuannya ingin mengetahui pervariabel apakah berdistribusi normal atau tidaknya. Uji ini sangat diwajibkan dan perlu dilakukan sebuah pengujian pada variabel yang lain serta memberikan asumsi sehingga nilai residu akan stabil. Uji normalitas ini dilihat dari *failed significant*. Seandainya data mempunyai tingkat signifikansi tinggi dari 0,05 atau 5% jadi bisa disimpulkan H_0 diterima, maka bisa dikatakan berdistribusi normal (Priyatno, 2021).

Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

II.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2025). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Gejala autokorelasi dapat dideteksi menggunakan uji Durbin Watson Test dengan menentukan nilai Durbin Watson (DW). Nilai Durbin Watson (DW) harus dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagai nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas). Ketentuan sebagai berikut :

- $DW < dL$, terdapat autokorelasi positif
- $dL < DW < dU$, tidak dapat disimpulkan
- $dU < DW < 4 - dU$, tidak terjadi autokorelasi
- $4 - dU < DW < 4 - dL$, tidak dapat disimpulkan

II.8.5 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2025). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ($>$) 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
- Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ($<$) 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas

II.8.6 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat ketidakseimbangan antara varian-varian residual suatu observasi dibandingkan observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan :

1) Grafik *Scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

- 2) Uji *Breusch-Pagan*. Kriteria pengambilan keputusan dari uji Breusch-Pagan adalah sebagai berikut :
 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
 - Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas
- 3) Chi Square dari $\text{Obs} \times \text{R-Squared}$ adalah sebesar 0.1493 sehingga lebih besar daripada nilai alpha (0.05) yaitu ($0.1493 > 0.05$). Jika melebihi dari nilai alpha (0.05) dapat diartikan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.
- 4) Uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.
- 5) Uji *ARCH* dengan dasar pengambilan keputusan:
 - Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ maka terjadi Heterokedastisitas.
 - Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

II.8.7 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang di tampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2021).

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yang di teliti.

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

X = Variabel Independen yang di teliti.

II.8.8 Uji T Parsial

Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudijono, 2025). Untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan secara parsial digunakan uji t parsial dengan rumus: $t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$ penjelasan: koefisien korelasi r = angka dengan tingkat signifikan ditetapkan 5% dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ dengan tes 2 sisi, kriteria tesnya adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II.8.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2025). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Terdapat rumus dalam menganalisis dan menguji koefisien determinasi sebagai berikut:

Rumus:

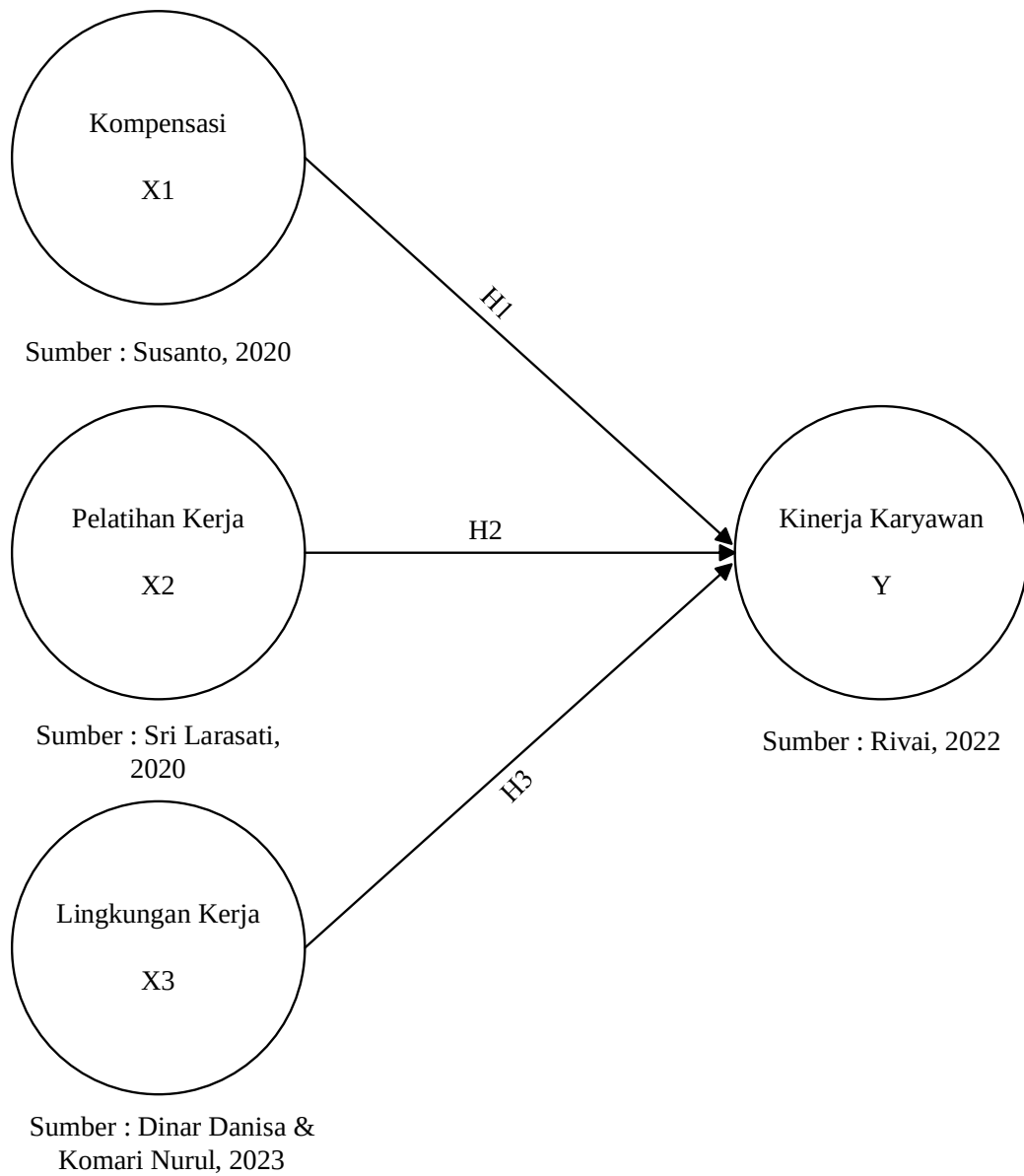
$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

II.9 Model Penelitian



Gambar II. 1 Model Penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti, yang mana penggambaran antara variabel yang satu dengan penggambaran yang lain dapat terkoneksi secara detail dan juga sistematis. Hal tersebut dilakukan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami karena nantinya dalam laporan penelitian penyampaian bisa runtut. Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif, Metode kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya dengan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Sedangkan Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian yang diukur dengan teknik statistik matematika atau secara komputasi.

Metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis (Sugiyono, 2022). Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

III.2 Tempat Penelitian

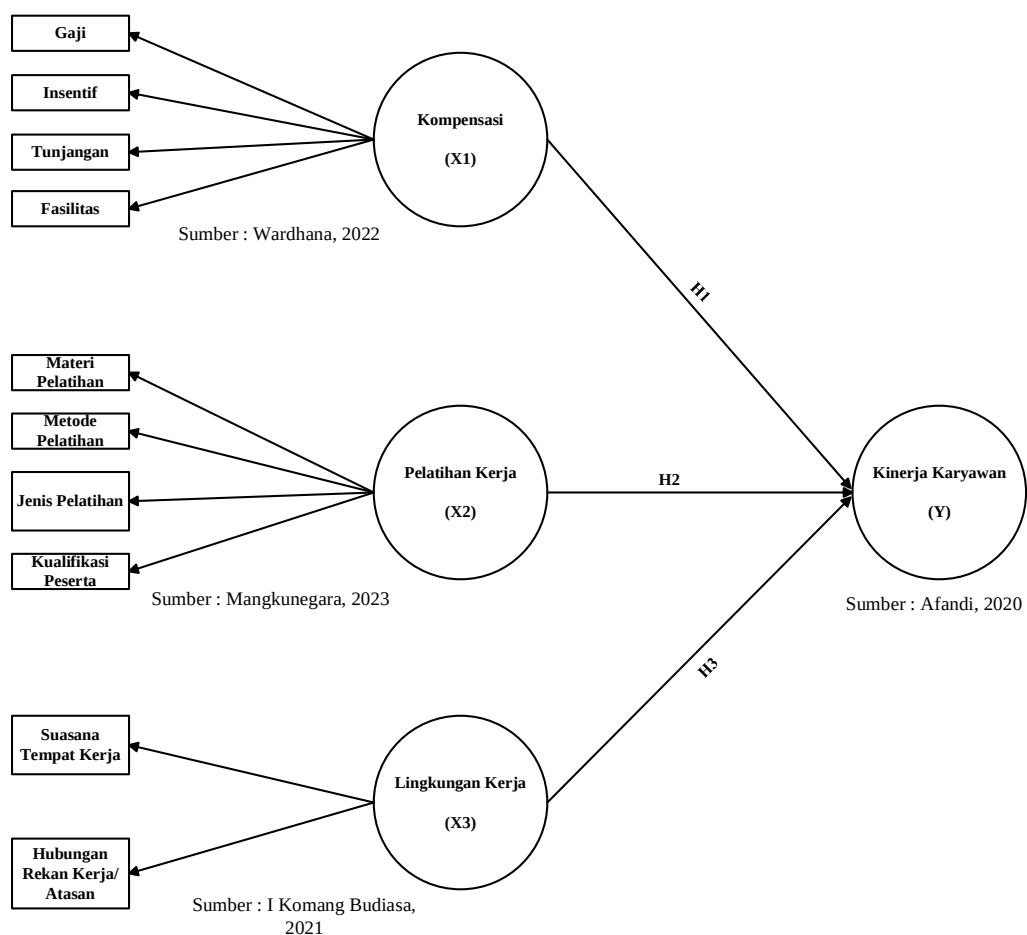
Tempat : Departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya..

Alamat : Jl. Raya Tegal Gede Lemahabang 17550
Cikarang, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.

Telp : +62 21 8935 708

Email : cs@muliaceramics.com

III.3 Desain Analisis Variabel



Gambar III. 1 Desain Penelitian

Pada desain variabel terdapat variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) yang diperoleh dari beberapa sumber diantaranya jurnal dan perusahaan langsung. pada desain ini terdapat indikator variabel independen maupun variabel dependen guna membuat questioner untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

III.4 Populasi Dan Sampel

III.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu objek atau subjek yang memegang karakteristik dari keseluruhan objek atau subjek total kelompok seperti nilai, manusia, dan gejala fenomena yang merupakan sumber dari penelitian untuk dipelajari. Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi berdasarkan tujuan dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu ;

- Populasi target, merupakan populasi yang telah ditentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi tersebut ingin disimpulkan.
- Populasi survei, merupakan populasi yang terliput dari suatu penelitian berdasarkan hasil subjek.

Populasi terdiri dari unsur *sampling* yaitu unsur yang diambil sebagai sampel penelitian. Unsur sampling ini diambil dengan menggunakan kerangka sampel (*Sampling Frame*). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi peternak sapi bandung utara.

III.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan sifat yang sama yang dalam menggambarkan suatu populasi sehingga sampel tersebut dianggap bisa mewakili semua populasi yang diteliti. Dalam pengambilan sampel memiliki teknik yang berguna untuk membantu peneliti dalam melakukan mengeneralisasi didalam suatu populasi yang diwakili. Sampel berguna jika suatu populasi tersebut dalam jumlah yang besar sehingga dengan pengambilan sampel bisa menghemat biaya, tenaga, dan waktu yang dikeluarkan. Sampel yang di teliti harus benar-benar bisa mewakili dan populasi tersebut.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni memakai sampel *non probability* sampling dengan metode *purposive sampling*. Ukuran sampel ditentukan menurut ketentuan *Slovin*. Untuk menghitung sampel tersebut bisa dilihat rumusnya dalam bab II.7.3.2

III.5 Data Dan Metode Pengumpulan Data

III.5.1 Data Primer

Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah. Data Primer ini digunakan untuk memperoleh pendapat yang peneliti inginkan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang di dapatkan langsung dari pada karyawan PT. Mulia Keramik Indah Raya khusus nya di departemen *quality control*.

III.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder ini biasanya bisa didapatkan melalui buku, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari yaitu tentang pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi data yang peneliti butuhkan.

III.5.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan pada penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah, sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara kali ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan, Di sini, peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan wawancara terbuka yang perludijawab oleh responden. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada karyawan yang ada di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya. Jawaban yang telah diberikan oleh karyawan *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya dapat digunakan sebagai data yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati lingkungan sekitar dan terjun langsung di situasi itu. Dalam metode observasi, peneliti bisa

memilih untuk mengamati karyawan menggunakan situasi terkendali atau tidak terkendali. Jika peneliti memilih metode terkendali, semua karyawan yang ada di lingkungan departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya itu tahu bahwa mereka sedang diamati. Sebaliknya, jika memilih tidak terkendali, orang sekitar tidak akan tahu jika mereka sedang diamati.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyiapkan sejumlah pertanyaan, baik pertanyaan terbuka maupun tertutup. Responden akan diminta menjawab pernyataan itu berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya. Dibanding survei, kuesioner biasanya memakan waktu lebih cepat. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *likert*, Skala *likert* biasanya digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data untuk mengetahui atau mengukur data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif mengenai suatu fenomena sosial. Dengan kata lain, skala *likert* merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sebuah sikap dan pendapat. Dalam menggunakan pengukuran skala *likert* maka akan mendapatkan skor seperti yang ada dalam tabel di bawah ini :

Tabel III. 1 Skala *Likert*

No	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2022)

4. Studi Pustaka

Penelitian ini bertujuan mengumpulkan data yang tidak lengkap dengan cara mengumpulkan dan mengulas jurnal penelitian, artikel valid, buku dan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian dan dapat mendukung penelitian ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitiannya dengan baik.

III.6 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu konsep dalam suatu penelitian yang kemudian menjadi suatu konsep yang wajib diamati dan diteliti oleh seorang peneliti. Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengujian hipotesis atau kesimpulan atau dugaan sementara yang bertujuan untuk menguji kesesuaian antara teori dan fakta empiris yang ada di dunia nyata.

Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai faktor dari satu atau lebih dari suatu atribut dari objek yang diteliti dan memiliki sifat atau nilai. Variabel penelitian (objek penelitian) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

a. Jenis Variabel

Pada Penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka (diduga) akan dapat berubah dalam keragamannya. Variabel bebas ini bisa juga disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, treatment, independent, dan disingkat dengan variabel X.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat berubah karena pengaruh variabel bebas (variabel X). Variabel terikat sering disebut juga dengan variabel terpengaruh atau dependent, tergantung, efek, tak bebas, dan disingkat dengan nama variabel Y.

III.7 Metode Analisis Data

III.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data kuantitatif deskriptif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan atau meringkas data dengan cara yang konstruktif. Metode ini mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas dan menemukan pola dari sampel data tertentu. Melalui sampel akan memperoleh angka absolut yang tidak selalu menjelaskan

motif atau alasan di balik angka-angka tersebut. Itu sebabnya diperlukan metode inferensial untuk analisa lebih lanjut.

Namun angka bisa digunakan untuk menganalisis variabel tunggal. Tujuan metode deskriptif adalah untuk menguraikan suatu permasalahan secara jelas, akurat, dan sistematis berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Metode statistik deskriptif ini terdiri dari:

- 1) *Mean*, menghitung rata-rata numerik dari sekumpulan nilai.
- 2) *Median*, mendapatkan titik tengah dari sekumpulan angka yang tersusun dalam urutan numerik.
- 3) *Frekuensi*, menunjukkan berapa kali nilai ditemukan.
- 4) *Mode*, metode untuk menemukan nilai yang paling sering muncul dalam kumpulan data.
- 5) *Range*, menunjukkan nilai tertinggi dan terendah.
- 6) Standar Deviasi, menunjukkan se dekat apa semua angka dengan mean.
- 7) *Skewness*, menunjukkan kesimetrisan rentang angka dengan mengelompok menjadi bentuk kurva. Bisa berada di tengah grafik, condong ke kiri atau kanan.

Metode deskriptif dapat dibagi menjadi dua metode, yaitu:

1. Metode korelasional. Menguraikan hubungan atau pengaruh antar variabel.
2. Metode komparasi. Membandingkan dua atau lebih variabel yang terlibat dalam penelitian.

III.7.2 Perumusan Hipotesis

Hipotesis berisikan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka yang merupakan jawaban sementara atas dugaan terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Akan tetapi hipotesis ini masih bersifat dugaan. Hipotesis tidak bisa disebut dengan kebenaran. Dalam merancang hipotesis harus didasarkan pada data yang valid dan kuat. Untuk membuktikan hipotesis ini benar atau tidaknya, penulis harus melakukan penelitian. Hasil dari penelitian akan menunjukkan apakah sudah sesuai dengan hipotesis atau menghasilkan temuan baru.

III.8 Metode Pengolahan Data

III.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika alat ukur yang digunakan valid, maka hasil pengukuran pun pasti akan sesuai, atau dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk melihat seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil yang sesuai atas sesuatu yang ingin diukur. Untuk mengukur dan menghitung uji validitas bisa menggunakan rumus. Rumus tersebut bisa dilihat pada Bab II.8.1

III.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keandalan atau ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika dilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa diandalkan. Indikator dari reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach's*. Umumnya, sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika mencapai angka minimal 0,70. Pada pengujian reliabilitas terdapat perhitungan seperti varian skor tiap-tiap item, semua varian semua item, total varian, dan nilai alpha. Untuk menghitung uji reliabilitas bisa menggunakan rumus yang ada di pembahasan bab II.8.2

III.8.3 Uji Asumsi Klasik

III.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal pada bab II.8.3

III.8.3.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependennya, oleh karena itu peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji Durbi Watson (DW-Test). Dimana dalam pengambilan keputusan melihat berapa jumlah sampel yang diteliti yang kemudian dilihat dari angka ketentuannya pada tabel Durbin Watson. Nilai Durbin Watson (DW) harus dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas atas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagi nilai n (jumlah sampel) dan k (jumlah variabel bebas). Untuk ketentuan uji Durbin Watson bisa dilihat di penjelasan bab II.8.4

III.8.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Jika variabel bebas berkorelasi satu sama lain, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Tata cara pengujian ini yang biasa digunakan ialah dengan memandang *inflation facto* (VIF) serta *tolerance* pada model regresi. Pada uji multikolinearitas terdapat ketentuan dan untuk ketentuan tersebut bisa dilihat dipenjelasan bab II.8.5

III.8.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan guna menguji apakah dalam model regresi terjalin ketidaksamaan varian dari residual pada sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2016). Untuk mengetahui apakah terdapat heterokedastisitas maka terdapat cara pengujian yang sudah dipaparkan di bab II.8.6

III.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih dan menggunakan informasi tersebut untuk memperkirakan nilai variabel terikat. Dalam regresi berganda, tujuannya adalah untuk mengembangkan model yang menggambarkan variabel terikat y ke lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi berganda memungkinkan untuk mengontrol secara eksplisit banyak keadaan lain yang secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Tujuan analisis regresi adalah untuk memodelkan hubungan antara suatu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. Misalkan k menyatakan banyaknya variabel dan dilambangkan dengan $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$. Persamaan seperti ini berguna untuk memprediksi nilai y ketika nilai x diketahui. Dalam perhitungan regresi linear berganda memiliki rumus seperti yang sudah dipaparkan dalam bab II.8.7

III.8.5 Uji Hipotesis

III.8.5.1 Uji T Parsial

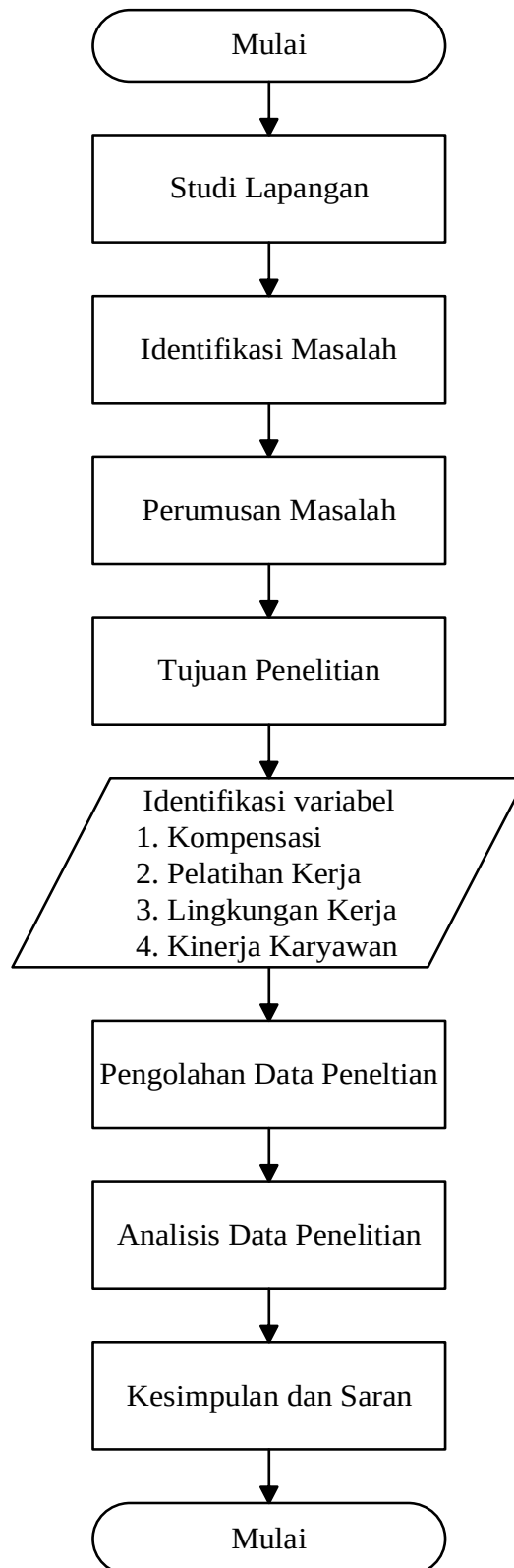
Melakukan pengujian hipotesis untuk menganalisis dan menarik kesimpulan mengenai kasus yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan: Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan menyamakan nilai hitung dengan t tabel. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah masing-masing variabel independen yaitu kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. Dalam pengujian t parsial terdapat beberapa kriteria test yang sudah dijelaskan dalam bab II.8.8

III.8.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan guna mengenali presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) pada intinya wajib mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan ragam variabel dependen, nilainya koefisien

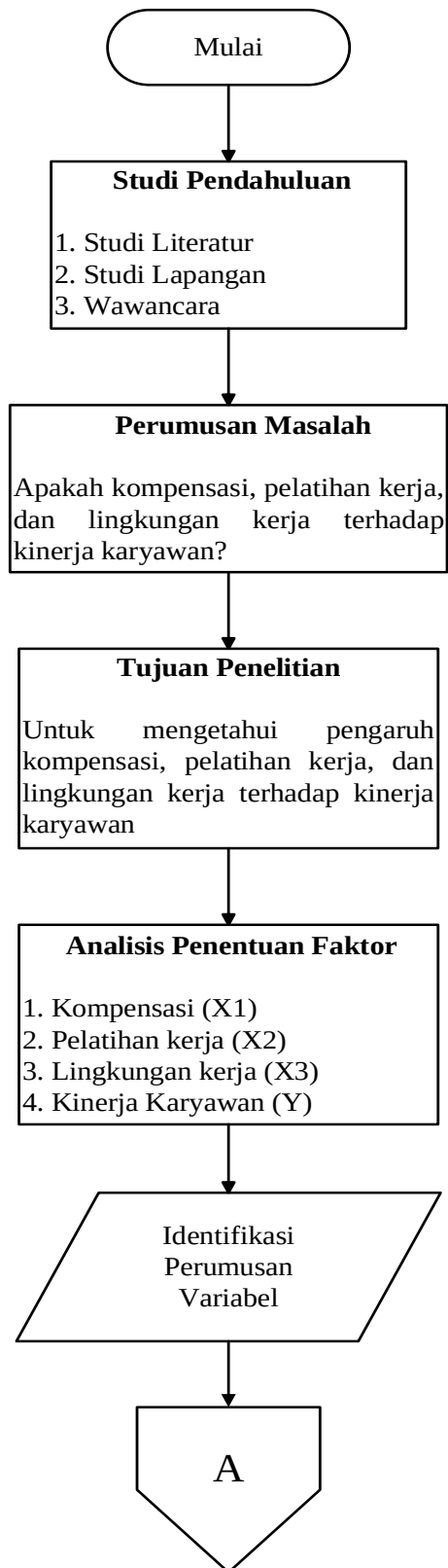
determinasi merupakan nol serta satu. Nilai R^2 yang kecil berarti keahlian variabel independen dalam menarangkan variabel dependen amat terbatas. Bisa pula dikatakan dalam presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , serta X_3) terhadap variabel terikat (Y) sebaliknya presentase sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam model yang diajukan. Untuk mengetahui rumus dan menganalisa mengenai koefisien determinasi bisa dilihat dalam bab II.8.9

III.9 Flowchart Penelitian

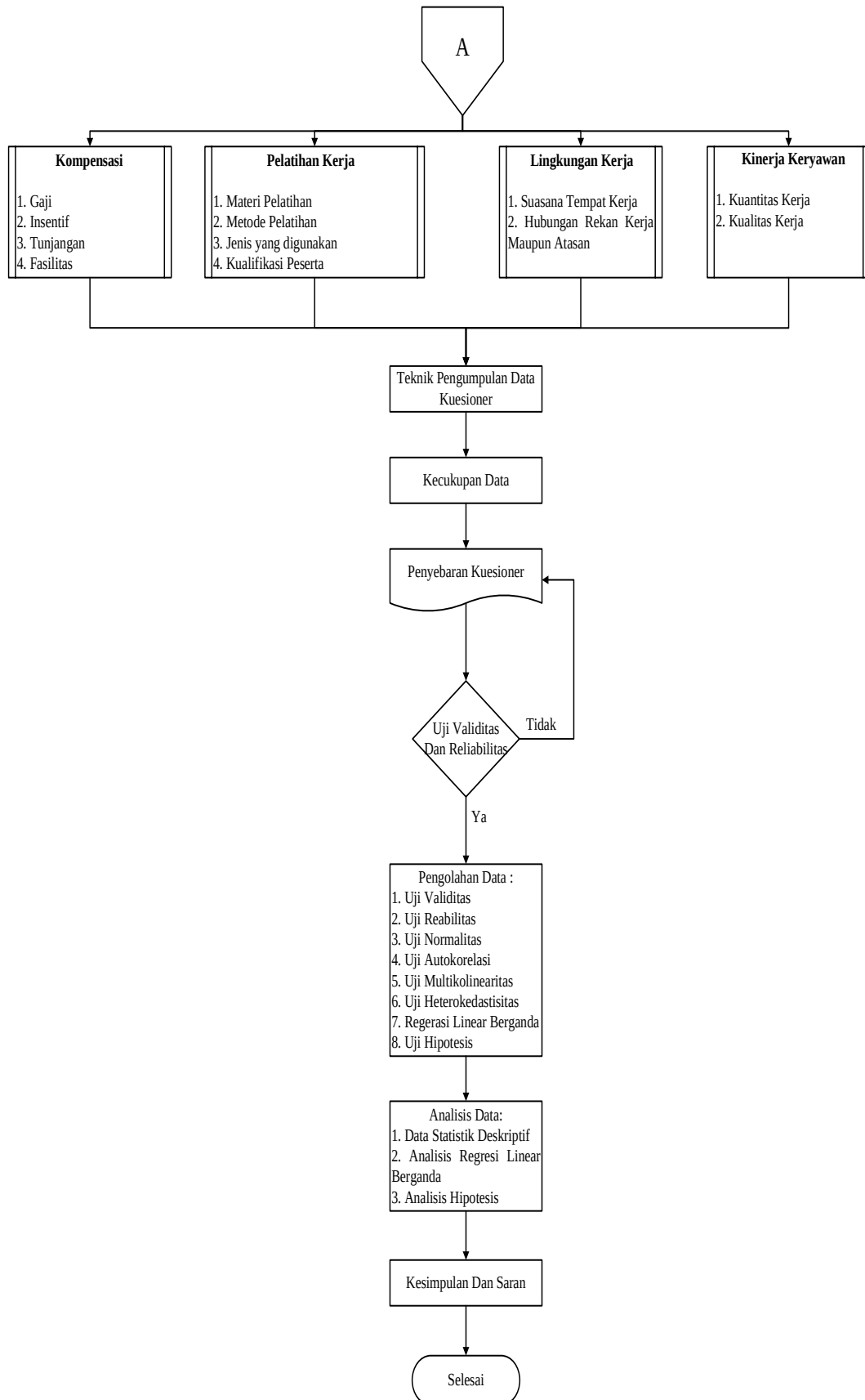


Gambar III. 2 Flowchart Penelitian

III.10 Flowchart Analisis Faktor



Gambar III. 3 Flowchart Analisis Faktor



Gambar III. 4 Lanjutan *Flowchart* Analisis Faktor

BAB IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data

IV.1 Gambaran Umum PT. Mulia Keramik Indah Raya

IV.1.1 Sejarah PT. Mulia Keramik Indah Raya

PT Mulia Keramik Indah Raya adalah salah satu perusahaan manufaktur besar di Indonesia yang bergerak di bidang pembuatan keramik. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Mulia Industrindo Tbk yang didirikan pada tahun 1968. Pada awalnya, perusahaan ini memproduksi keramik dengan kapasitas 8 juta meter persegi per tahun. Kemudian, kapasitas produksinya terus meningkat hingga menjadi 80 juta meter persegi per tahun. PT. Mulia Keramik Indah Raya berkedudukan di Cikarang, didirikan pada tanggal 19 April 1990 dengan nama PT. Mulia Menara Persada berdasarkan akta Nomor 166.

Pada awal operasinya, luas lahan yang ditempati 3 hektar untuk produksi *Floor Tile* (FT1) dengan kapasitas 18.000 m² / hari. Pada tanggal 29 Mei 1995 dibangun *Wall tile* (WT1) dengan kapasitas produksi 15.000 m² / hari dan pada tanggal 29 September 1995 dibangun *Floor Tile* (FT2) dengan kapasitas produksi 24.000 m² / hari. Tanggal 29 Juli 1996 kembali dibangun *Wall tile* 2 (WT2) dengan kapasitas produksi 23.000 m² / hari dan akhir November 1996 dibangun *Floor tile* 3 (FT3) dengan kapasitas produksi 23.000 m² / hari dan *Floor Tile* 4 (FT4) dengan kapasitas produksi 30.000 m² / hari dan di *Floor Tile* 4 kapasitas produksi yang paling besar dan dilengkapi peralatan atau mesin produksi yang paling terbaru. Luas lahan yang kini ditempati oleh PT. Mulia Keramik Indah Raya telah mencapai lebih kurang 100 Ha, terdiri dari 7 pabrik yaitu FT1, FT2, FT3, FT4 (memproduksi keramik lantai), WT1, WT2 (memproduksi keramik dinding).

Pada tanggal 2 Januari 1992 berdasarkan perjanjian jual beli saham Nomor 093 / JB-MKIR / I-92 pemegang saham Eka Tjanderanegara menjual 200 saham dan Joko Tjandra menjual 150 saham yang mereka miliki di PT. Mulia Keramik Indah Raya kepada PT. Mulia Industrindo. Pada tanggal 2 Januari 1992 berdasarkan perjanjian jual beli saham Nomor 094 / JB-MKIR / I-92 Gunawan Tjandra menjual 100 saham dan Djoko Soegiarto Tjandra menjual 50 saham yang mereka miliki di PT. Mulia Keramik Indah Raya kepada PT. Grahamandala Muliatama

Beberapa tahun kemudian, tepatnya pada tahun 1994, PT Mulia Industrindo Tbk resmi terdaftar di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Pada tahun 1996, kapasitas produksi keramik PT Mulia Keramik Indah Raya meningkat menjadi 42 juta meter persegi per tahun. Pada tahun 1998, perusahaan ini mengalami kesulitan keuangan sehingga melakukan restrukturisasi utang.

PT. Mulia Keramik Indah Raya memperoleh penghargaan ISO 9002 pada Desember 1995 dan Sertifikat ISO 9001 : 2000 pada bulan Juli 2001 untuk sistem kualitas manajemen. Dengan didukung kualitas dan dedikasi tim manajemen untuk mencapai kesuksesan dibentuk strategi dan mutu kerjasama dengan distributor, OEM, buyer dan lainnya.

Pada tahun 2011, PT Mulia Keramik Indah Raya dan PT Muliaglass melakukan refinancing utang. Kemudian, pada tahun 2017, PT Mulia Industrindo Tbk menjual seluruh sahamnya di PT Mulia keramik Indah raya kepada PT Eka Gunatama Mandiri senilai Rp 425 miliar. Penjualan ini bertujuan untuk meningkatkan posisi keuangan perusahaan..

IV.1.2 Visi Dan Misi

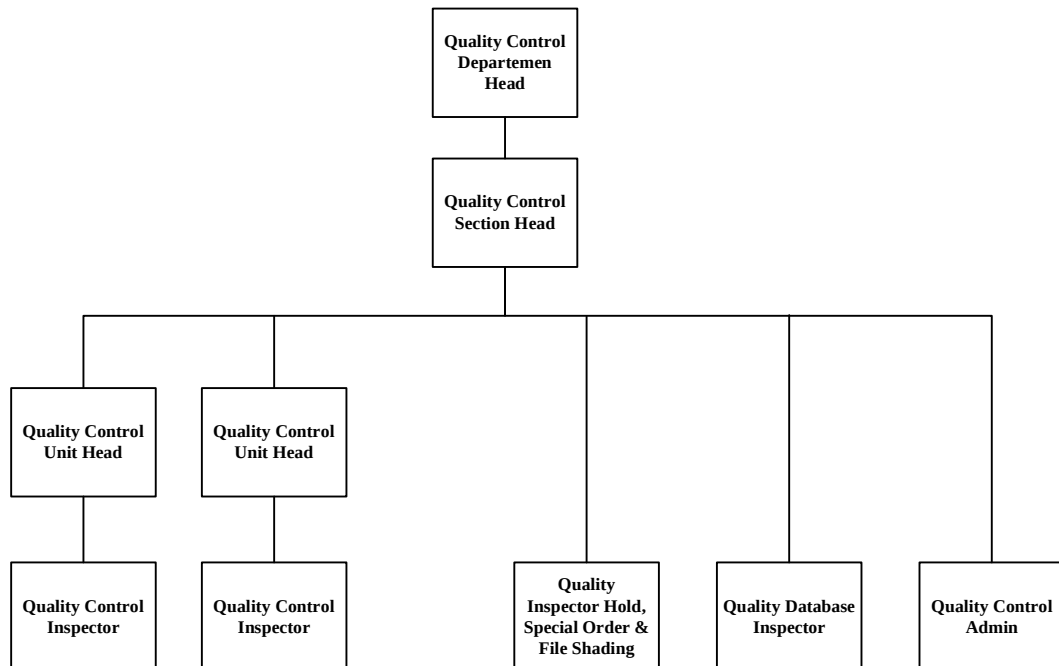
IV.1.2.1 Visi

Untuk menjadi produsen keramik yang termuka didunia.

IV.1.2.2 Misi

1. Menjadi salah satu pabrik keramik terbesarketiga di asia dan terbesar di indonesia.
2. Menawarkan kepada pelanggan berbagai produk keramik dengan kualitas yang prima dan harga dapat terjangkau oleh masyarakat luas.
3. Memberikan kontribusi terhadap pembangunan gedung-gedung dan perumahan secara nasional.

IV.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya

IV.2 Pengolahan Data

IV.2.1 Profil Responden

Pada penelitian yang sedang dilakukan ini data responden yang didapatkan dari karyawan kantor yang ada PT. Mulia Keramik Indah Raya khusus nya di departemen *quality control*, untuk total pegawainya yang berjumlah 90 orang, namun peneliti hanya meneliti 73 karyawan yang ada di departemen *quality control*

IV.2.2 Penentuan Ukuran Sampel

Sebelum melakukan pengolahan data, hal yang pertama dilakukan oleh peneliti adalah dengan uji kecukupan data. Uji kecukupan data sendiri adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan telah cukup untuk digunakan sebagai sampel penelitian, ketika sampel data yang didapat lebih kecil dari sampel penelitian hasil dari uji kecukupan data, maka penelitian dianggap tidak sah. Karena tingkat derajat kepercayaan yang digunakan 95%, hal ini beralasan bahwa dengan tingkat kepercayaan ini peneliti menganggap bahwa responden bersungguh-sungguh dalam mengisi kuisioner yang telah diberikan oleh penulis. Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,05)^2}$$

$$n = 73,469 \quad n = 73$$

Maka sampel yang akan digunakan sebanyak 73 responden.

IV.2.3 Karakteristik Responden

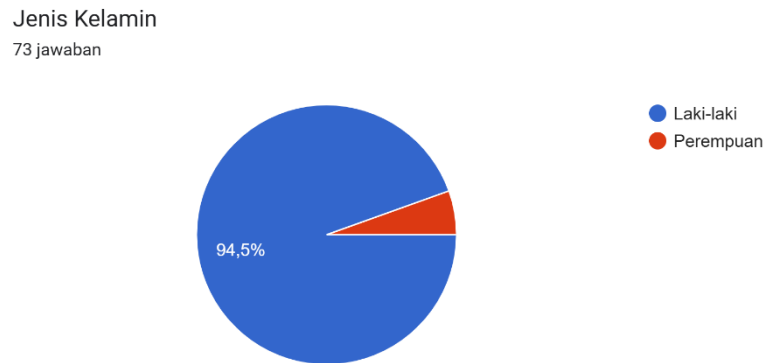
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	69	94,5%
Perempuan	4	5,5%
Total	73	100%

Sumber: peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya yang

diambil sebagai responden menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 69 orang (94,5%) sisanya responden perempuan sebanyak 4 orang (94,5%).



Sumber : Formulir Responden

Gambar IV. 2 Jenis Kelamin Karakteristik Responden

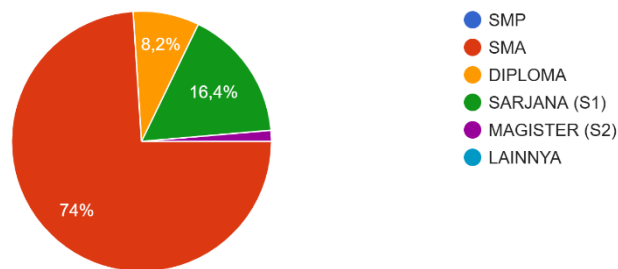
Tabel IV. 2 Pendidikan Terakhir Karakteristik Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase
SMP	0	0%
SMA	54	74%
Diploma	6	8,2%
Sarjana (S1)	12	16,4%
Magister (S2)	1	1,4%
Jumlah	73	100%

Sumber: peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya yang diambil. Lulusan SMP sebanyak 0 orang (0%), SMA sebanyak 54 orang (74%), Diploma sebanyak 6 orang (8,2%), S1 sebanyak 12 orang (16,4%) dan S2 sebanyak 1 orang (1,4%).

Pendidikan Terakhir
73 jawaban



Sumber : Formulir Responden

Gambar IV. 3 Pendidikan Terakhir Karakteristik Responden

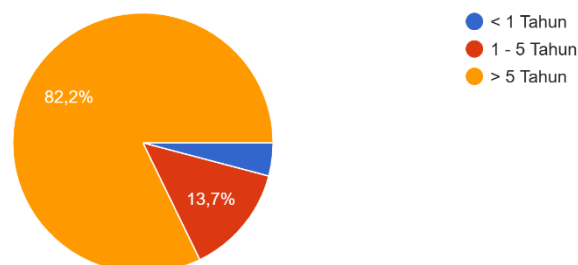
Tabel IV. 3 Lama Bekerja Karakteristik Responden

Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentase
<1 Tahun	3	4,1%
1-5 Tahun	10	13,7%
>5 Tahun	60	82,2%
Jumlah	73	100%

Sumber: peneliti

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tentang lama bekerja responden karyawan departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya yang diambil sebagai responden menunjukkan responden bekerja <1 tahun sebanyak 3 orang (4,1%), 1-5 tahun sebanyak 10 orang (13,7%), dan >5 tahun sebanyak 60 orang (82,2%).

Lama Kerja
73 jawaban



Sumber : Formulir Responden

Gambar IV. 4 Lama Bekerja Karakteristik Responden

IV.2.4 Tanggapan Responden

Untuk mengetahui kriteria interpretasi berdasarkan interval persentase yang dihasilkan dari setiap pernyataan variabel menggunakan persentase dari skala likert. Kategori skala likert sebagai berikut:

Tabel IV. 4 Kategori Persentase

Kategori	Persentase
Sangat Baik	80% - 100%
Baik	60% - 79,99%
Cukup	40% - 59,99%
Kurang	20% - 39,99%
Sangat Kurang	0% - 19,99%

Sumber: skala likert

Berikut merupakan rekapitan kategori persentase dari setiap variabel:

1. Kompensasi (X1)

Tabel IV. 5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	%	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
	Kompensasi								
1	Kompensasi (gaji dan bonus) yang diberikan perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan	34	34	5	0	0	321	87,9%	Sangat Baik
2	Kompensasi (gaji dan bonus) yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan	36	32	3	2	0	321	87,9%	Sangat Baik
3	Kompensasi (gaji dan bonus) yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	40	30	1	2	0	327	89,6%	Sangat Baik
4	Perusahaan telah menetapkan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan standar ketentuan dari pemerintah	52	18	2	0	1	339	92,9%	Sangat Baik
5	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	34	34	4	1	0	320	87,7%	Sangat Baik
6	Saya menyisihkan sebagian penghasilan saya untuk ditabung	38	33	2	0	0	328	89,9%	Sangat Baik
	Rata - Rata							89%	Sangat Baik

Sumber: peneliti

- a. Nilai Optimum = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Tertinggi
 $= 73 \times 5 = 365$
- b. Skor Aktual = Skor Pernyataan x Jumlah Pernyataan Item
 $= 34 \times 5 + 34 \times 4 + 5 \times 3 + 0 \times 2 + 0 \times 1 = 321$
- c. Persentase = Skor Aktual x Total Nilai Optimal
 $= 321/365 = 0,879$ atau 87,9%

2. Pelatihan Kerja (X2)

Tabel IV. 6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	%	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
	Pelatihan Kerja								
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan.	34	38	1	0	0	325	89,0%	Sangat Baik
2	Bapak/Ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.	42	27	2	0	2	326	89,3%	Sangat Baik
3	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya.	38	32	3	0	0	327	89,6%	Sangat Baik
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	35	35	3	0	0	324	88,8%	Sangat Baik
5	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	29	36	6	2	0	311	85,2%	Sangat Baik
6	Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi Bapak/Ibu mencukupi dalam memahami materi pelatihan	34	32	7	0	0	319	87,4%	Sangat Baik
	Rata - Rata							88%	Sangat Baik

Sumber: peneliti

- a. Nilai Optimum = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Tertinggi
 $= 73 \times 5 = 365$
- b. Skor Aktual = Skor Pernyataan x Jumlah Pernyataan Item
 $= 34 \times 5 + 38 \times 4 + 1 \times 3 + 0 \times 2 + 0 \times 1 = 325$
- c. Persentase = Skor Aktual x Total Nilai Optimal
 $= 325/365 = 0,890$ atau 89%

3. Lingkungan Kerja (X3)

Tabel IV. 7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	%	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
	Lingkungan Kerja								
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas bekerja	31	36	5	1	0	316	86,6%	Sangat Baik
2	Menurut saya peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih	28	42	3	0	0	317	86,8%	Sangat Baik
3	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	38	30	3	1	1	322	88,2%	Sangat Baik
4	Kondisi kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin maupun kendaraan	23	40	6	3	1	300	82,2%	Sangat Baik
5	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	24	40	8	1	0	306	83,8%	Sangat Baik
6	Menurut saya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik	39	31	2	0	1	326	89,3%	Sangat Baik
7	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	33	35	5	0	0	320	87,7%	Sangat Baik
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	37	33	3	0	0	326	89,3%	Sangat Baik
	Rata - Rata							87%	Sangat Baik

Sumber: peneliti

a. Nilai Optimum = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Tertinggi

$$= 73 \times 5 = 365$$

b. Skor Aktual = Skor Pernyataan x Jumlah Pernyataan Item

$$= 31 \times 5 + 36 \times 4 + 5 \times 3 + 1 \times 2 + 0 \times 1 = 316$$

c. Persentase = Skor Aktual x Total Nilai Optimal

$$= 316/365 = 0,865 \text{ atau } 86,6\%$$

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 8 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	%	Kategori	
		SS	S	N	TS	STS				
	Kinerja Karyawan									
1	Saya mampu bekerja untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan	39	29	5	0	0	326	89,3%	Sangat Baik	
2	Dengan memanfaatkan teknologi dapat menunjukkan kualitas saya dalam bekerja	41	29	2	0	1	328	89,9%	Sangat Baik	
3	Saya mampu berkomunikasi dengan karyawan lain dengan baik dan jujur	49	23	1	0	0	340	93,2%	Sangat Baik	
4	Dalam bekerja saya selalu berinisiatif untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	48	23	2	0	0	338	92,6%	Sangat Baik	
5	Bapak/Ibu berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	52	18	2	1	0	340	93,2%	Sangat Baik	
6	Dalam bekerja Bapak/Ibu berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	52	20	1	0	0	343	94,0%	Sangat Baik	
	Rata - Rata							92%	Sangat Baik	

Sumber: peneliti

a. Nilai Optimum = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Tertinggi

$$= 73 \times 5 = 365$$

b. Skor Aktual = Skor Pernyataan x Jumlah Pernyataan Item

$$= 39 \times 5 + 29 \times 4 + 5 \times 3 + 0 \times 2 + 0 \times 1 = 326$$

c. Persentase = Skor Aktual x Total Nilai Optimal

$$= 326/365 = 0,893 \text{ atau } 89,3\%$$

IV.2.5 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk melakukan uji signifikansi yang berarti jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka data tersebut dianggap valid, namun jika sebaliknya maka data tersebut dianggap tidak valid.

1. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Item	R hitung	R tabel 5%	Keterangan
X1.1	0,840	0,22	Valid
X1.2	0,790	0,22	Valid
X1.3	0,724	0,22	Valid
X1.4	0,599	0,22	Valid
X1.5	0,638	0,22	Valid
X1.6	0,577	0,22	Valid

Sumber: peneliti

Berdasarkan uji validitas kompensasi (X1) atas 6 pernyataan pada tabel menunjukkan hasil R hitung pada variabel harga memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel yaitu 0,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel kompensasi memiliki nilai validitas yang tinggi.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No Item	R hitung	R tabel 5%	Keterangan
X2.1	0,818	0,22	Valid
X2.2	0,727	0,22	Valid
X2.3	0,825	0,22	Valid
X2.4	0,753	0,22	Valid
X2.5	0,712	0,22	Valid
X2.6	0,861	0,22	Valid

Sumber: peneliti

Berdasarkan uji validitas pelatihan kerja (X2) atas 6 pernyataan pada tabel menunjukkan hasil R hitung pada variabel harga memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel yaitu 0,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel pelatihan kerja memiliki nilai validitas yang tinggi.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel IV. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	R hitung	R tabel 5%	Keterangan
X3.1	0,681	0,22	Valid
X3.2	0,817	0,22	Valid
X3.3	0,711	0,22	Valid
X3.4	0,787	0,22	Valid
X3.5	0,642	0,22	Valid
X3.6	0,702	0,22	Valid
X3.7	0,705	0,22	Valid
X3.8	0,686	0,22	Valid

Sumber: peneliti

Berdasarkan uji validitas lingkungan kerja (X3) atas 8 pernyataan pada tabel menunjukkan hasil R hitung pada variabel harga memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel yaitu 0,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai validitas yang tinggi.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item	R hitung	R tabel 5%	Keterangan
Y1	0,789	0,22	Valid
Y2	0,729	0,22	Valid
Y3	0,690	0,22	Valid
Y4	0,749	0,22	Valid
Y5	0,738	0,22	Valid
Y6	0,713	0,22	Valid

Sumber: peneliti

Berdasarkan uji validitas kinerja karyawan (Y) atas 6 pernyataan pada tabel menunjukkan hasil R hitung pada variabel harga memiliki nilai yang lebih besar dari R tabel yaitu 0,22. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai validitas yang tinggi.

IV.2.6 Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana data yang digunakan seperti kuesioner tetap konsisten dan stabil bila mana data di uji secara berulang akan menghasilkan data atau hasil yang sama. Berikut merupakan data penelitian:

1. Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.786	6

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.874	6

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.865	8

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.831	6

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut merupakan rekapitan hasil uji reliabilitas:

Tabel IV. 13 Rekapitan Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,786	Reliabel
2	Pelatihan Kerja	0,862	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,860	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,826	Reliabel

Sumber: peneliti

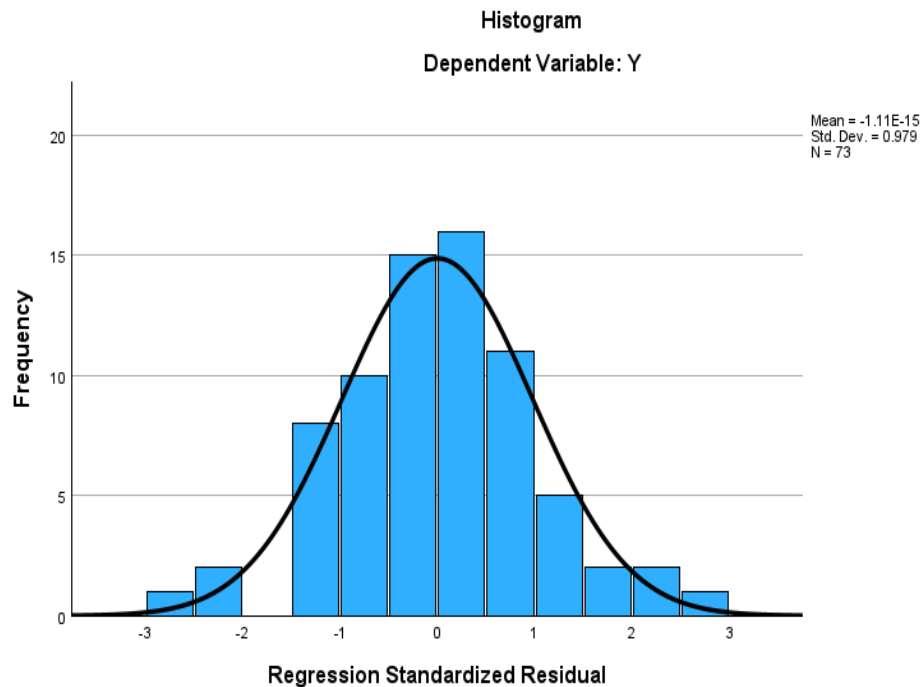
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Pada variabel kompensasi (X1) 0,786, pada variabel pelatihan kerja (X2) 0,862, pada variabel lingkungan kerja (X3) 0,860, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) 0,826 ini menunjukkan bahwa hasil dari uji reabilitas semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

IV.2.7 Uji Asumsi Klasik

IV.2.7.1 Uji Normalitas

1. Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi uji asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau berbentuk seperti lonceng. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *Software IBM SPSS STATISTIK* :

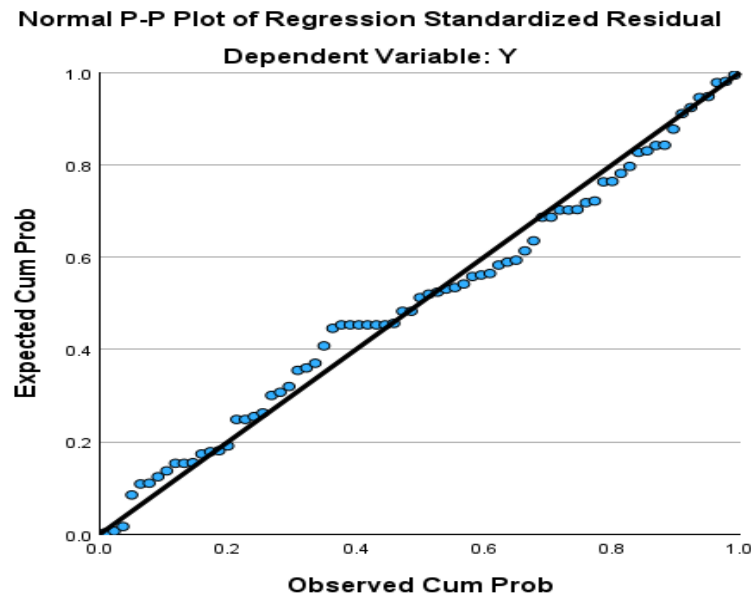


Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 9 Kurva Histogram Uji Normalitas

2. Grafik P-P Plot

Pada model ini memenuhi hipotesis normalitas jika titik titik pada kurva mengikuti garis diagonal, jika data menyebar tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan normal P-P plot sebagai berikut :



Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 10 Grafik P-Plot Uji Normalitas

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Pada model uji ini data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi melebihi 0.05 yang merupakan batas kesalahan toleransi. Jika kurang dari batas toleransi maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.65229122
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.062
	Negative		-.088
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.164
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.154
		Upper Bound	.173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber : Olah Data SPSS

Gambar IV. 11 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

IV.2.7.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Autokorelasi dapat diidentifikasi oleh salah satunya dengan melakukan uji Durbin-Watson.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.561	1.68783	1.761

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 12 Hasil Uji Autokorelasi

Nilai $dL=1,536$

Nilai $dU= 1,706$

Nilai $4-dU=2,294$

Nilai $DW= 1,761$

Berdasarkan tabel diatas maka hasil dari uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson membuktikan bahwa $n = 73$, $k = 3$ dapat diperoleh nilai $dL = 1.536$, dan $dU = 1.706$ sehingga $4-dU = 4-1,706$. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai $DW = 1.761$ lebih besar dari nilai dU ($1,706 < 1,761 < 2,294$) artinya tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

IV.2.7.3 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen sehingga model penelitian tidak menjadi bias. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.313	3.193
	X2	.267	3.751
	X3	.464	2.155

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar 0.313, X2 sebesar 0.267, dan X3 sebesar 0.464. Nilai VIF X1 sebesar 3.193, X2 sebesar 3.751, dan X3 sebesar 2.155 yang kurang dari 10, maka model regresi penelitian ini tidak terdapat multikolineritas.

IV.2.7.4 Uji Heterokedastisitas

Uji hetetokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari nilai residual dan serta memastikan model regresi bersifat konstan agar hasil analisis akurat, valid, dan tidak bias. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.847	1.323		3.663	<.,001
	X1	-.087	.084	-.210	-1.035	.304
	X2	.058	.081	.156	.714	.478
	X3	-.081	.046	-.286	-1.763	.082

a. Dependent Variable: Abs.Res

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai sig Kompensasi 0,304, Pelatihan Kerja 0,478, dan Lingkungan Kerja 0,082 sehingga model regresi penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas karena nilai sig > 0.05 sesuai dengan standar model Glejser.

IV.2.8 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen lebih dari dua atau lebih terhadap variabel dependen. Pada metode ini bisa dilihat hubungan sebab dan akibat yang lebih kompleks dan realistis atau mendekati skenario sebenarnya. Berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda:

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.836	2.086		3.757	<.001
	X1	.343	.132	.363	2.605	.011
	X2	.236	.128	.279	1.843	.070
	X3	.125	.076	.189	1.652	.103

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 7.836 dan untuk nilai Kompensasi (nilai unstandardized B) sebesar 0.343, sedangkan Pelatihan Kerja (nilai unstandardized B) sebesar 0.236, dan Lingkungan Kerja (nilai unstandardized B) sebesar 0.125. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.836 + 0.343 + 0.236 + 0.125$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta sebesar 7.836 yang menyatakan jika variabel X1,X2,X3 dianggap konstan atau bernilai nol yaitu Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 7.836.
- Koefisien X1 sebesar 0.343 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Kompensasi) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.343 (34,3%).
- Koefisien X2 sebesar 0.236 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Pelatihan Kerja) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.236 (23,6%).
- Koefisien X3 sebesar 0.125 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.125 (12,5%).

IV.2.9 Uji Hipotesis

IV.2.9.1 Uji T Parsial

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dari uji ini kita bisa mengetahui apakah hasilnya signifikan atau tidak serta mengetahui variabel mana saja yang benar-benar memberikan dampak nyata. Berikut hasil uji t parsial:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.836	2.086		3.757	<.001
	X1	.343	.132	.363	2.605	.011
	X2	.236	.128	.279	1.843	.070
	X3	.125	.076	.189	1.652	.103

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 16 Hasil Uji T Parsial

Berdasarkan gambar diatas maka diperoleh hasil uji T parsial sebagai berikut :

- Nilai t hitung untuk Kompensasi lebih besar dari t tabel ($2.605 < 1.666$), atau nilai signifikan ($0.011 < 0.05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Nilai t hitung untuk Pelatihan Kerja lebih besar dari t tabel ($1.843 > 1.666$), atau nilai signifikan ($0.070 > 0.05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Nilai t hitung untuk Lingkungan Kerja lebih besar dari t tabel ($1.652 < 1.666$), atau nilai signifikan ($0.103 > 0.05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

IV.2.9.2 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² maka model penelitian semakin baik dikarenakan besarnya kontribusi variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji penelitian model R Square (R²):

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.561	1.68783

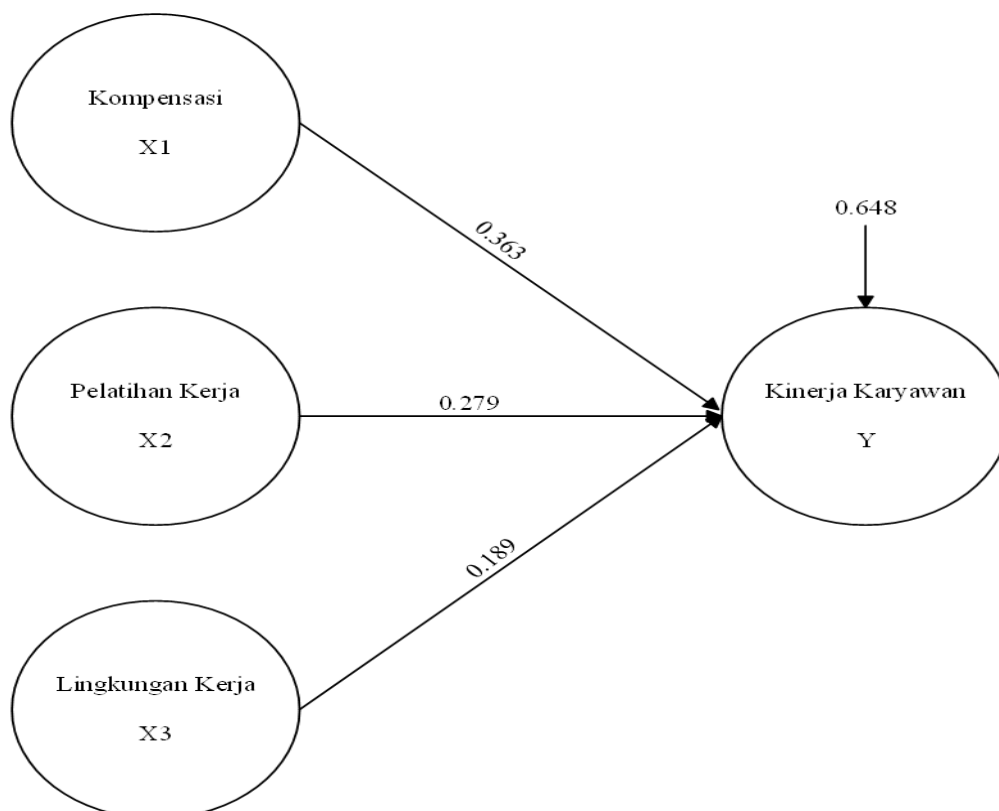
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS

Gambar IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Pada gambar diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.580. Hal ini berarti bahwa sebesar 58% variabel dependen atau Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kompensasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan, sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Untuk desain jalur koefisien residualnya adalah $\sqrt{1 - R\ Square} = 0.648$ untuk nilai X1, X2, dan X3 diambil dari nilai standar koefisien beta (β) X1= 0.363, X2 = 0.279 dan X3 = 0.189. Berikut merupakan desain diagram jalur :



Gambar IV. 18 Desain Analisis Koefisien Jalur

BAB V Analisis Dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan mengenai analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh penulis. Langkah awal yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dan selanjutnya diproses untuk diolah data sehingga peneliti bisa melihat dan menentukan berpengaruh atau tidaknya variabel-variabel tersebut di departemen *Quality Control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.

V.1 Profil Responden

Data responden yang didapatkan dari karyawan yang ada PT. Mulia Keramik Indah Raya khusus nya di departemen *quality control* sebanyak 90 orang terdiri dari laki-laki dan wanita.

V.2 Analisis Deskriptif

V.2.1 Penentuan Ukuran Sampel

Dari hasil uji kecukupan data diperoleh 73 orang sebagai sampel dari total 90 karyawan dengan menggunakan rumus bernoulli dimana tingkat derajat kepercayaan 95% atau sig 0,05. Dari data yang telah di ketahui maka kuesioner dapat diolah sebanyak 73 responden yang memiliki penilaian karakteristik jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Dari hasil sampel yang diperlukan tersebut sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pengolahan datanya.

V.2.2 Tanggapan Responden

Setelah diambil sampel sebanyak 73 orang selanjutnya penyebaran kuesioner, berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebar ke 73 karyawan berupa tanggapan atas pernyataan yang telah diberikan oleh peneliti. Dalam pernyataan tersebut terdapat variabel independen dan dependen, untuk independen antara lain kompensasi terdiri dari 6 pernyataan, pelatihan kerja terdiri dari 6 pernyataan, lingkungan kerja terdiri dari 8 pernyataan dan variabel dependen antara lain kinerja karyawan terdiri dari 6 pernyataan. Dengan pernyataan yang diberikan tersebut digunakan untuk gambaran hasil penelitian setiap variabel yang diteliti. Untuk pembahsan nya sebagai berikut:

1. Kompensasi

Berdasarkan hasil dari kuisioner tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebagai berikut :

- Rata-rata persentase yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 89% dari 73 responden dengan 6 item pernyataan yang artinya responden merasa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.
- Skor aktual berdasarkan penilaian tertinggi didapatkan dengan skor 339 (92,9%) sedangkan yang terendah dengan skor 320 (87.7%).

2. Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil dari kuisioner tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja sebagai berikut :

- Rata-rata persentase yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 88% dari 73 responden dengan 6 item pernyataan yang artinya responden merasa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.
- Skor aktual berdasarkan penilaian tertinggi didapatkan dengan skor 327 (89,6%) sedangkan yang terendah dengan skor 311 (85,2%).

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil dari kuisioner tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

- Rata-rata persentase yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 87% dari 73 responden dengan 8 item pernyataan yang artinya responden merasa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.
- Skor aktual berdasarkan penilaian tertinggi didapatkan dengan skor 326 (89,3%) sedangkan yang terendah dengan skor 300 (82,2%).

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuisioner tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

- Rata-rata persentase yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 92% dari 73 responden dengan 6 item pernyataan yang artinya responden merasa kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.
- Skor aktual berdasarkan penilaian tertinggi didapatkan dengan skor 343 (94%) sedangkan yang terendah dengan skor 326 (89,3%).

V.3 Analisis Uji Validitas

1. Kompensasi

Berdasarkan uji validitas kompensasi (X1) dari 73 responden atas 6 pernyataan menunjukkan hasil nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0.22) dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kompensasi dapat dikatakan valid.

2. Pelatihan Kerja

Berdasarkan uji validitas pelatihan kerja (X2) dari 73 responden atas 6 pernyataan menunjukkan hasil nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0.22) dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel pelatihan kerja dapat dikatakan valid.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji validitas lingkungan kerja (X3) dari 73 responden atas 8 pernyataan menunjukkan hasil nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0.22) dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji validitas kinerja karyawan (Y) dari 73 responden atas 6 pernyataan menunjukkan hasil nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0.22) dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

V.4 Analisis Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* kompensasi sebesar 0.786 , pelatihan kerja sebesar 0.862, lingkungan kerja sebesar 0.860, dan kinerja karyawan sebesar 0.826 seluruh variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas di atas 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Pada variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi di atas 0.80, sementara itu, variabel kompensasi dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori reliabel karena nilainya berada di atas batas minimum yang disyaratkan hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

V.5 Analisis Uji Asumsi Klasik

V.5.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis histogram, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dengan puncak berada di sekitar nilai tengah (rata-rata mendekati nol). Penyebaran data tampak relatif simetris antara sisi kiri dan kanan, serta tidak menunjukkan adanya penyimpangan ekstrem yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara visual, data residual cenderung mengikuti distribusi normal.

Selanjutnya, hasil grafik normal p–plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran yang demikian menandakan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit deviasi pada beberapa titik, hal tersebut masih dalam batas wajar dan tidak mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

Selain menggunakan pendekatan grafik, uji normalitas juga diperkuat dengan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini juga didukung oleh nilai *Monte Carlo Sig* sebesar 0,164 yang juga lebih besar dari 0,05.

Dengan mengacu pada ketiga metode pengujian tersebut, yaitu histogram, normal p–plot, dan *kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil yang konsisten bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi normalitas.

V.5.2 Uji Autokorelasi

Dalam pengujian ini berdasarkan hasil menggunakan uji Durbin Watson yang ditunjukkan pada tabel model summary yang terdapat di bab IV, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,761. Nilai batas bawah sebesar 1,536 dan nilai batas atas sebesar 1,706 dengan jumlah sampel sebesar 73 dan jumlah variabel independen sebesar 3. Selain itu, diperoleh nilai 4-dU sebesar 2,294. Karena nilai DW berada ditengah antara dU dan 4-dU maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung autokorelasi baik secara positif maupun negatif.

V.5.3 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompensasi sebesar 0,313, Pelatihan Kerja sebesar 0,267, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,464. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kompensasi sebesar 3,193, Pelatihan Kerja sebesar 3,751, dan Lingkungan Kerja sebesar 2,155. Seluruh nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, variabel Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja layak digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen.

V.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs.Res) terhadap variabel independen. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,304, pelatihan kerja (X2) sebesar 0,478 dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,082.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$), maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, pada tahap pengujian hipotesis tanpa perlu melakukan transformasi data atau perbaikan model.

V.6 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian regresi linear berganda nilai konstanta sebesar 7.836, koefisien X1 sebesar 0.343 (34,3%), koefisien X2 sebesar 0.236 (23,6%), dan koefisien X3 sebesar 0.125 (12,5%). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Sementara itu, variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Variabel kompensasi juga merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (β) terbesar.

V.7 Analisis Uji Hipotesis

V.7.1 Uji T parsial

Berdasarkan hasil uji T parsial dengan menggunakan SPSS nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0.011 dan nilai t hitung 2.605 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tidak melebihi dari 0.05 dan t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1.666 yang dapat diartikan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel pelatihan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.070 dan nilai t hitung 1.843 menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel walaupun nilai t hitung lebih besar dari t tabel tetapi nilai signifikansi melebihi dari batas dapat diartikan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.103 dan nilai t hitung 1.652 menunjukkan bahwa nilai signifikansi melebihi 0.05 dan nilai t hitung kurang dari nilai t tabel dapat diartikan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V.7.2 Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien jalur, variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai sebesar 0,363, diikuti oleh pelatihan kerja sebesar 0,279, dan lingkungan sebesar 0,189 serta nilai koefisien residual sebesar 0,648 menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh eksternal yang cukup signifikan. Model analisis jalur yang dibangun sudah cukup baik namun masih perlu pengembangan supaya model lebih optimal.

BAB VI Kesimpulan Dan Saran

VI.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS. Hasil analisis yang dibuat mengacu terhadap rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya. hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dengan nilai B 0.343 dan signifikan dengan nilai sig 0.011 terhadap Kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa Kompensasi mempunyai peran yang sangat baik untuk karyawan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.
2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh secara positif dengan nilai B 0.236 tetapi tidak signifikan dengan nilai sig 0.070 terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja mempunyai peran yang baik untuk karyawan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dengan nilai B 0.125 tetapi tidak signifikan dengan nilai sig 0.103 terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup baik untuk karyawan di departemen *quality control* PT. Mulia Keramik Indah Raya.

VI.2 Saran

Penelitian ini dirasakan masih memiliki kekurangan dan kelemahan serta perlu perbaikan dan perkembangan guna membangun penelitian yang lebih komprehensif dan akurat. Adapun saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mampu menemukan lebih variabel lain secara akurat yang bisa meningkatkan nilai koefisien determinasi lebih besar atau lebih baik lagi di setiap variabel dependen terikat terhadap variabel independen dan mengurangi nilai residual tidak terikat terhadap variabel independen
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan berbagai metode dan teori yang lebih baik lagi serta akurat dalam penelitian yang akan diuji.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menemukan lebih banyak indikator dari berbagai macam referensi sebagai pembentuk pada variabel yang akan diteliti secara akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1 (2), 224 –232.
- Aprilianti, L., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center Pt Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 165–174.
- Dessler, G., & Town, C. (2022). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* TM.
- Dinar Danisa & Komari Nurul. (2023). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 8(2), 121.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL*. 2(2), 209–223.
- Dyastuti, I. A. (2022). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*. 1–23.
- Ehrenberg, R., & Milkovich, G. T. (2021). *Compensation and Firm Performance* (Issue 2145).
- Fikri. (2025). *Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai* 1 4. 12(3), 1–8.
- Ghozali. (2025). *Statisti Deskriptif*. 7(1), 1–14.
- Hamali. (2022). Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target Dan Sasaran Kinerja Lkpj Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Nias. *Collaborative of Human Resources in Achieving Lkpj Targets and Performance Goals At Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan of Nias Regency*, 10(4), 1508–1516.
- Haryati, R. A. (2020). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan : Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3 (1), 91–98.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 11, Issue 1). SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25.

- I Komang Budiasa. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad* (Vol. 5, Issue 3).
- Larasati, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (p. 225).
- Lubis, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Skripsi*, 1–128.
- Mangkunegara. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. MULTI ARUM CEMINDO SURABAYA)*. 75(17), 399–405.
- Mangkunegara. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 181–190.
- Nelly Apriliana & Vera Anitra. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 336–341.
- Priyatno. (2021). Metode Analisis Data SPSS Handbook. *Mediakom*.
- Ricardianto. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179.
- Rivai. (2022). Jurnal komunikasi hukum. *Jurnal Komunikasi Hukum, Volume 7 Nomor 1 Februari 2021*, 8(1), 469–480.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2020). *Psychology and Work Today*.
- Sudijono. (2025). *PENGANTAR STATISTIK*. 1(3), 109–116.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi Tarumanagara*, 6(2), 223–238.
- Susanto. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai balai kota Medan. July*, 1–23.
- Wardhana. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)*. Media Sains Indonesia.
- Yusuf, M. (2023). *Teori Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).

LAMPIRAN

a) Lembar Kuesioner

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : Departemen Quality Control PT. Mulia Keramik Indah
Raya)**

Assalamualaikum Wr.Wb

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Karyawan Departemen Quality Control PT. Mulia Keramik Indah Raya
Dengan Hormat

Perkenalkan Saya Adriansyah Halim Pratama mahasiswa dari Universitas Pasundan jurusan Teknik Industri. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1).

Demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu ditengah kesibukan dalam bertugas untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk berpartisipasi dengan menjawab kuesioner ini secara lengkap dan jelas. Semua informasi yang diperoleh sebagai hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian jawaban kuesioner. Berikan respon bapak/ibu dengan memberikan ceklis (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Adapun makna kodenya adalah:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Daftar Pernyataan:

- **Kompensasi**

Kompensasi (X1)						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kompensasi (gaji dan bonus) yang diberikan perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Kompensasi (gaji dan bonus) yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan					
3	Kompensasi (gaji dan bonus) yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya					
4	Perusahaan telah menetapkan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan standar ketentuan dari pemerintah					
5	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
6	Saya menyisihkan sebagian penghasilan saya untuk ditabung					

- **Pelatihan Kerja**

Pelatihan Kerja (X2)						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan.					
2	Bapak/Ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.					
3	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya.					
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
5	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
6	Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi Bapak/Ibu mencukupi dalam memahami materi pelatihan					

- **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja (X3)						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas bekerja					
2	Menurut saya peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih					
3	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
4	Kondisi kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin maupun kendaraan					
5	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
6	Menurut saya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik					
7	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
8	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					

- **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan (Y)						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu bekerja untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Dengan memanfaatkan teknologi dapat menunjukkan kualitas saya dalam bekerja					
3	Saya mampu berkomunikasi dengan karyawan lain dengan baik dan jujur					
4	Dalam bekerja saya selalu berinisiatif untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
5	Bapak/Ibu berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
6	Dalam bekerja Bapak/Ibu berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					

b) Hasil Kuesioner Tanggapan Responden

• Kompensasi

NO	Kompensasi (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	4	5	5	3	5
2	4	5	4	3	5	5
3	4	2	4	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4
6	3	2	4	4	4	5
7	4	3	4	4	3	4
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4	4
10	5	5	5	4	5	4
11	5	4	4	5	5	5
12	3	4	2	5	3	5
13	3	4	4	1	5	5
14	5	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	4	4
19	5	5	5	5	4	5
20	5	5	5	5	4	4
21	4	4	5	5	4	4
22	5	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	5	5	5
26	4	4	5	5	4	5
27	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	5	4	4
29	5	4	4	5	5	4
30	4	5	5	5	4	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5
35	4	5	4	5	4	5
36	5	5	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	5	5	4
39	4	4	5	5	5	5
40	4	4	4	5	4	5

41	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5
43	4	5	5	5	5	4
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	2	5	5	4
46	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	4
50	3	3	4	4	4	3
51	4	4	5	5	4	4
52	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	5	4	5
54	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	4	5
56	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5
59	5	4	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4
65	4	4	4	5	5	4
66	4	5	5	5	4	5
67	5	5	5	5	5	4
68	4	4	4	4	2	4
69	5	5	4	5	5	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	5	4	4
73	5	4	4	4	4	4

- **Pelatihan Kerja**

NO	Pelatihan Kerja (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	5	5	4	5
2	4	5	4	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5
5	4	1	3	4	5	3
6	4	1	4	5	5	3
7	4	3	4	4	2	3
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	4	5
10	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4	5
12	4	3	3	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4
18	4	5	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	3	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	4	4	5
27	4	5	5	4	4	4
28	5	5	5	5	4	4
29	5	5	4	5	5	5
30	5	5	5	4	5	4
31	5	4	4	4	5	4
32	5	5	5	5	4	5
33	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5

38	4	5	5	4	4	4
39	5	5	5	5	4	5
40	4	5	4	4	5	4
41	5	5	4	5	4	4
42	5	5	5	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	4	5
46	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	3	3	3
51	4	4	4	4	3	3
52	5	5	5	5	4	4
53	4	4	4	5	5	4
54	5	5	5	5	5	5
55	4	5	4	5	4	5
56	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	3	4
62	3	4	4	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4
66	4	5	5	5	4	4
67	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	2	3
69	5	5	5	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4
72	4	5	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	5

- **Lingkungan Kerja**

NO	Lingkungan Kerja (X3)							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
1	4	3	2	1	5	1	5	5
2	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	3	4	5	5
5	3	4	3	4	5	4	3	4
6	4	4	1	2	3	5	4	5
7	4	4	4	4	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	5	5	5	5
12	4	4	5	4	4	5	5	4
13	4	4	3	4	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	2	2	4	4	4
21	4	4	5	5	4	4	4	5
22	4	4	5	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	4	4
27	5	4	5	5	4	5	5	5
28	4	5	5	4	4	4	4	5
29	5	4	5	4	4	4	4	5
30	5	5	5	4	4	5	4	4
31	4	5	4	5	4	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	4	5	4	5
34	5	5	5	5	4	5	5	5
35	5	4	5	4	4	5	4	5
36	5	4	4	4	4	4	4	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	4	5	5	5

40	3	4	4	3	3	5	4	3
41	4	4	5	4	4	4	4	5
42	4	4	5	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	2	4	4	5	4
46	5	5	5	4	4	5	5	5
47	4	4	5	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	3	4	4	4
49	5	4	4	4	4	5	4	4
50	3	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	3	3	4	3	4
52	4	4	4	4	4	4	5	4
53	4	4	4	4	4	5	4	4
54	5	5	5	4	5	5	4	5
55	5	5	5	5	4	5	5	4
56	4	4	4	3	4	4	3	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	3	3	4	3	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	5	5	4	4	4
66	4	4	4	4	4	5	5	5
67	4	5	5	4	5	5	5	5
68	2	3	5	3	5	4	5	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	4	4	4	5	4	4

- **Kinerja Karyawan**

NO	Kinerja Karyawan (Y)					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	3	1	5	4	5	5
2	4	4	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	4
4	4	5	5	3	2	5
5	5	4	3	4	4	5
6	3	4	4	4	3	4
7	3	4	4	5	3	3
8	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	4	4	5
12	4	4	4	5	5	4
13	4	4	5	4	4	5
14	4	5	5	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	5	5
26	4	4	4	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	4	5	4	4	5
31	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5
34	5	4	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5
38	4	5	4	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5

40	5	5	5	5	5	5
41	5	5	4	5	5	5
42	5	4	5	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	4	5	4
46	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	4	4
49	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	4	5
52	4	4	5	5	5	5
53	4	4	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	5
55	4	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5
59	4	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4
62	5	3	4	3	4	5
63	4	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	4
65	5	5	4	5	5	4
66	5	4	5	5	5	5
67	5	5	4	5	5	5
68	3	3	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5
72	4	5	5	5	5	4
73	4	4	4	4	5	4

c) Lokasi Penelitian



d) Form Pelatihan

Form MDP



PT MULIAKERAMIK INDAH RAYA

PERMINTAAN PELATIHAN

DIAJUKAN OLEH		
Nama		
No. Induk Karyawan		
Jabatan		
Departemen		
Nama Atasan		
DATA PELATIHAN		
Topik Pelatihan		
Tujuan Pelatihan	☐ Meningkatkan kepuasan pelanggan ☐ Meningkatkan penggunaan budget yang effective ☐ Meningkatkan produktivitas ☐ Improve quality ☐ Improve skill ☐ Lain-lain	
Lembaga Pelatihan		
Tempat Pelatihan		
Tanggal Pelatihan		
Lama Pelatihan		
RINCIAN BIAYA		
Keterangan		Jumlah
Total		
CATATAN LAINNYA		
Diajukan oleh	Disetujui oleh	Diterima oleh HRD
_____	_____	_____
Jabatan	Jabatan	Jabatan