

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR
USAHAJAYA SIDOARJO**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Universitas Narotama Surabaya*



Oleh :

ANNISA DWI PERMATASARI

NIM : 01216055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA**

2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Dwi Permatasari
Nim : 01216055
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR USAHAJAYA SIDOARJO

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan apabila diperlukan.

Surabaya, 28 September 2020

Pembuat Pernyataan...



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR USAHAJAYA SIDOARJO

DIAJUKAN OLEH :
ANNISA DWI PERMATASARI
01216055

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

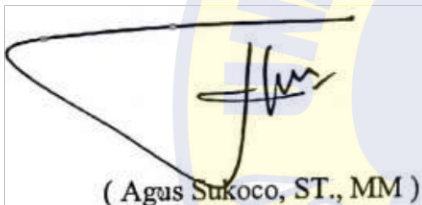
DOSEN PEMBIMBING,



(Bayu Airlangga Putra, SE., MM)

TANGGAL.....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,



(Agus Sukoco, ST., MM)

TANGGAL.....¹²⁰_{8/10}

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI JUMAT 28 Agustus 2020

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo

Disusun Oleh : Annisa Dwi Permatasari
NIM : 01216055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Di hadapan Tim Penguji :

1. Dr. Ir. Rr. Hermien Tridayanti, MM



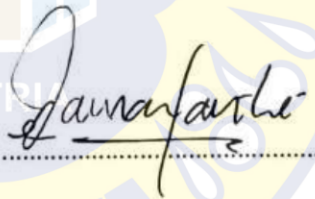
.....

2. Bayu Airlangga Putra, SE., MM



.....

3. Elok Damayanti, SE., MM



.....

HALAMAN PERSETUJUAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Dwi Permatasari
Nim : 01216055
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti Free Right)

“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR USAHAJAYA SIDOARJO”

Beserta perangkat saya yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya
Pada Tanggal : 28 September 2020

Yang menyatakan



(Annisa Dwi Permatasari)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia yang telah Allah berikan, saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa keberhasilan dan terlaksananya penelitian ini bukan merupakan keberhasilan individu. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, maupun doa sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih saya tujukan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, restu, dukungan, dan kasih sayang yang sangat berarti bagi saya.
2. Bapak Dr. Ir. Sri Wiwoho Mudjanarko ST., MT., IPM. selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
3. Ibu Dr. Ir. Rr. Hermien Tridayanti, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya.
4. Bapak Agus Sukoco, ST., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
5. Bapak/Ibu Bayu Airlangga Putra, SE,MM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi saya.
6. Bapak/Ibu dosen, staff, dan karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman Universitas Narotama, sahabat-sahabat saya sekaligus teman seperjuangan: Ike, Dhita, Syfa, Diana, Shofi, Tommy, Husni, Leni dll. Terima kasih atas dukungan, pengertian, doa, serta telah memberi masa kuliah yang berkesan yang tidak akan pernah terlupakan.
8. Keluarga Rizal Azhari tercinta yang tiada hentinya memberikan do'a, motivasi dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi saya ini.
9. Teman-teman saya: Fitri, Yunisa, Desy, Gita yang telah memberi semangat dan dorongan dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam menyusun skripsi.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya selama ini. Semoga skripsi ini bermanfaat kepada semua pihak.

Surabaya, 28 September 2020

Penulis

ABSTRAK

Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan disetiap perusahaan khususnya di PT. Marindo Makmur Usahajaya bukan hanya di perusahaan ini saja bahkan diseluruh dunia. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan akan berjalan dengan lancar apabila Pelatihan kerja dan lingkungan kerjanya memadai, akan tetapi kebanyakan perusahaan di indonesia kurang memperhatikan pekerjaanya, dengan demikian maka menurunlah tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari latar belakang masalah yang mendorong untuk melakukan penelitian dengan variabel yang diteliti adalah pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan 3) Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari wawancara dan hasil menyebarkan angket kepada seluruh karyawan PT. Marindo Makmur Usahajaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 472 dengan sampel 83 responden. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner menggunakan jenis data primer serta dengan analisis data menggunakan program SPSS 18 analisis statistik yang digunakan adalah uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji normalitas, uji kolmogorov smirnov, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji park, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pengolahan data SPSS 18. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 1,993$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t nilai t hitung sebesar $4,300 > t_{tabel} 1,993$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 23,678 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai sig 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat nilai koefisien determinasi (R^2) 37,2%. Sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Job training and work environment that play an important role in improving employee performance in every company, especially at PT. Marindo Makmur Usahajaya is not only in this company, but also throughout the world. Thus the increase in employee performance will run smoothly if the job training and work environment are adequate, but most companies in Indonesia pay less attention to their workers, thus decreasing the level of employee performance at the company. From the background of the problem that drives to conduct research with the variables studied are job training (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y).

This study aims to determine: 1) To determine the effect of job training on employee performance levels 2) To determine the effect of work environment on employee performance levels 3) To determine the effect of job training and work environment can affect employee performance levels.

This study uses primary and secondary data obtained from interviews and the results of distributing questionnaires to all employees of PT. Marindo Makmur Usahajaya. The population in this study was 472 with a sample of 83 respondents. Data collection methods are observation, interviews, questionnaires using primary data types and with data analysis using the SPSS 18 program the statistical analysis used is descriptive analysis test, validity test, reliability test, multiple linear regression test, normality test, kolmogorov smirnov test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, Park test, t test, F test, determination coefficient test (R^2).

The conclusion in this study is based on SPSS 18 data processing. Based on the results of hypothesis testing, it is obtained t count of $2.547 > t$ table 1.993 with a significance level of 0.05, it can be concluded that job training (X1) has an effect on employee performance. From the results of the t test, the t value of $4.300 > t$ table 1.993 with a significance level of 0.05, it can be concluded that the work environment (X2) also affects employee performance. From the results of hypothesis testing, it is obtained that Fcount $23.678 > F$ table 3.11 with a sig value of 0.05, it can be concluded that job training and work environment affect employee performance. Obtained determination coefficient (R^2) 37.2%. The remaining 62.8% is influenced by other variables not examined in this study.

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

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan	3
1.4. Manfaat	3
1.4.1. Manfaat Teoritis	3
1.4.2. Manfaat Praktis	3
1.5. Batasan Masalah	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1. Tinjauan Empiris	4
2.2. Tinjauan Teoritis	20
2.2.1. Pelatihan Kerja	20
2.2.2. Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3. Kinerja Karyawan	24
2.3. Kerangka Berpikir	27
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1. Pendekatan Penelitian	29
3.2. Obyek Penelitian	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel	29
3.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data.....	30

3.4.1.	Jenis Data.....	30
3.4.2.	Sumber Data.....	30
3.4.3.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.	Definisi Operasional.....	32
1.6.	Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	42
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	42
4.1.2.	Visi dan Misi.....	42
4.1.3.	Logo Perusahaan	43
4.1.4.	Tata Letak dan Lokasi Perusahaan.....	43
4.1.5.	Struktur Organisasi.....	43
4.1.6.	Ketenagakerjaan dan Jam Kerja.....	44
4.2.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	44
4.2.1.	Analisis Deskriptif	45
4.3.	Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan data).....	47
4.3.1.	Uji Validitas	47
4.3.2.	Uji Reabilitas	48
4.3.3.	Regresi Linier Berganda	50
4.3.4.	Uji Asumsi Klasik	51
4.3.5.	Uji t.....	53
4.3.6.	Uji F.....	54
4.3.7.	Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.4.	Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1.	Kesimpulan.....	56
5.2.	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA		58
LAMPIRAN.....		61

DAFTAR TABEL

Table 2. 1 Matrik Penelitian Tedahulu	7
Table 3. 1 Pembobotan dengan Skala Likert.....	31
Table 3. 2 Desain Instrumen Penelitian	34
Table 3. 3 Interpretasi Koefisien Determinasi	40
Table 4. 1 Descriptive Statistics	44
Table 4. 2 Descriptive Statistics Pelatihan (X1).....	45
Table 4. 3 Descriptive Statistics Lingkungan Kerja (X2).....	46
Table 4. 4 Descriptive Statistics Kinerja Karyawan (Y)	46
Table 4. 5 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)	47
Table 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	47
Table 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	48
Table 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1).....	48
Table 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	49
Table 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	49
Table 4. 11 Hasil Kesimpulan Uji Reliabilitas	49
Table 4. 12 Coefficients^a	50
Table 4. 13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov	51
Table 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Table 4. 15 Output Uji Park.....	53
Table 4. 16 Coefficients^a Uji t.....	53
Table 4. 17 Anova^b Uji F	54
Table 4. 18 Model Summary Koefisien Determinasi.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	27
Gambar 2. 2 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	27
Gambar 2. 3 Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	27
Gambar 2. 4 Kerangka Konsep Penelitian	28
 Gambar 3. 1 Kurva Uji t Hipotesis Pertama	37
Gambar 3. 2 Kurva Uji t Hipotesis Kedua	38
Gambar 3. 3 Kurva Uji F Hipotesis ketiga	39
 Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	43
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Data	51
Gambar 4. 3 Hasil uji Heteroskedastisitas	52
Gambar 4. 4 Kurva Uji t	54



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan beberapa faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Di kota-kota besar, semakin banyak orang yang menghabiskan waktunya di perusahaan karena tuntutan pekerjaan yang kadang sulit dihindari. Jika sudah begini perusahaan pun seolah menjadi momok yang menakutkan bagi para karyawannya. Padahal sumber daya manusia (SDM) punya peran yang amat berpengaruh pada kinerja dan pertumbuhan positif dari suatu perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan yang berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang di milikinya sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan selaku pelaku kegiatan kerja dan pelaku kegiatan ekonomi.

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Syamsuddinnor, 2014)

PT Marindo Makmur Usahajaya (MMU) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor produk hasil laut. Oleh karena itu perusahaan begitu memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti adanya genangan air karena meluapnya sungai kecil di sekitar perusahaan membuat kinerja karyawan itu sendiri tidak menjalankan tugasnya secara optimal. (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Secara berkesinambungan perusahaan juga terus ber-upaya meningkatkan kemampuan SDM melalui program pengembangan yang efektif. Di dalam dunia kerja telinga kita akrab dengan istilah pelatihan kerja atau training. Dimana proses peningkatan skill atau kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan. Karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena

adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar manusia memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mempercepat tercapainya tujuan. Namun demikian, keberadaan sumber daya manusia tidak akan efektif jika tidak ada perencanaan dan pengendalian yang baik. Oleh karena itu, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Perusahaan menyediakan program pelatihan secara berkala dengan materi yang sama (refresh) yang bertujuan agar karyawan lebih faham terhadap SOP karena sejauh ini masih terdapat beberapa karyawan yang lalai dalam bekerja (karyawan lama ataupun baru).

Selain itu perusahaan melaksanakan program pelatihan karena adanya kerjasama dengan sertifikasi, sedex, dll. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan melebihi dari penilaian dan feedback yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan dilakukan dua kali sebulan di dalam perusahaan dan satu kali setahun diluar perusahaan. Peserta yang mengikuti pelatihan ada sepuluh sampai limabelas per pertemuan jika sistem Off the Job Training. Tetapi jika On the Job Training (OJT) peserta yang mengikuti adalah seluruh karyawan.

Eko Widodo(2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan keahlian pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan, kemampuan dan keahlian personel.

Sedarmayanti(2011) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat baik jika manusia menjalankan suatu kegiatan secara :

- a. Optimal
- b. Sehat
- c. Aman serta
- d. Nyaman

Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga dari lingkungan kerja yang kurang baik menurut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedangkan menurut Uhing et al,(2015) menyatakan hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor yang harus dikembangkan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya dengan judul penelitian :

“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR USAHA JAYA SIDOARJO”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengelolah pelatihan dan lingkungan kerja secara lebih baik terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian yang penulis lakukan ini hanya berfokus pada kinerja karyawan dengan menggunakan variabel bebas pelatihan dan lingkungan kerja. Apabila variabel bebas lain yang dapat mengembangkan kinerja karyawan, maka variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Obyek penelitian ini hanya berlaku di perusahaan PT Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut :

Hanafi dan Yohana(2017) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis kuantitatif dengan menggunakan hubungan kasual dan jenis data premier. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $t\text{-value } 2.31 > t\text{-tabel } 1.96$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t\text{-value } 2.32 > t\text{-tabel } 1.96$. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai $t\text{-value } 0.00 < t\text{-tabel } 1.96$. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai $t\text{-value } 3.36 > t\text{-tabel } 1.96$ yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-value } 2.73 > t\text{-tabel } 1.96$, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ferry(2018) meneliti tentang pengaruh dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo Kudus. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, lingkungan terhadap kinerja karyawan. Metode menggunakan kuesioner yang dikelolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel secara parsial dan simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yantika et al(2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1).

Uhing et al(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan

kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Trang et al(2015) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Citraningtyas dan Djastut(2017) meneliti tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah ada dampak dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervensi. Metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan pekerjaan variabel kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kawet(2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suryantiko et al(2018) meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Andayani & Makian(2016) meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen produksi. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Marga(2017) meneliti tentang pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Diab(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kualitas layanan, medis di rumah sakit. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan medis. Metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komponen pelatihan secara umum dan variabel independen (aplikasi tahapan proses pelatihan, keragaman program pelatihan, dan menggunakan teknologi modern dalam program pelatihan), ada variasi pengaruh komponen pelatihan (gabungan) tentang kinerja pekerja, kualitas layanan medis, dan komitmen organisasi. Dan yang paling berpengaruh adalah kualitas layanan medis, pengaruh terendah adalah komitmen organisasi, dan tidak ada pengaruh teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan sebagai salah satu komponen pelatihan pada komitmen organisasi.

Nkosi(2015) meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap komitmen karyawan, retensi, dan kinerja. Tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen, retensi dan kinerja karyawan di Kota Lokal. Metode analisis menggunakan paket statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, retensi, dan peningkatan kinerja di dalam kota madya setempat yang diperiksa.

Samson et al(2015) meneliti tentang pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk menetapkan sejauh mana faktor fisik tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan kehidupan kerja signifikan. Oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial sedang.

Al-Mzary et al(2015) meneliti tentang pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk menguji sikap pemimpin administrasi dan karyawan administrasi mengenai kursus pelatihan yang disediakan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis kuisioner. Hasil peneliti menunjukkan bahwa kursus pelatihan terkait dengan kebutuhan pelatihan karyawan untuk tingkat menengah, dan bawah ada beberapa kondisi yang menentukan pemilihan karyawan yang memenuhi syarat untuk pelatihan. Hasil menunjukkan juga bahwa ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.

Lestari et al(2018) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui intervening variabel kepuasan kerja. tujuan artikel ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui intervening variable job satisfaction. Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi bersamaan pada kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi menuju kinerja karyawan.

Table 2. 1
Matrik Penelitian Tedahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE (Hanafi dan Yohana,2017) ISSN 2302-2663 Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2.97 > t-tabel 1.96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31 > t-tabel 1.96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-value -2.32 > t-tabel 1.96. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value 0.00

					t-tabel 1.96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar 2.97 > t-tabel 1.96. Begitu pun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t-value 3.36 > t-tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value -2.73 > t-tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian
2.	PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	Pelatihan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2),	Sampel yang digunakan berjumlah 55 responden dengan	

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BEGIAN PRODUKSI PT INDOMAJU TEXTINDO KUDUS (Ferry,2018) ISSN 2623-0690 BMAJ: Business Management Analysis Journal	pengaruh peatihan terhadap kinerja karyawan, lingkungan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja karyawan (Y).	metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportional random sampling dengan mengolah data menggunakan SPSS.	hipotesis, secara keseluruhan penulisan penelitian ini dapat diambil 3 (tiga) kesimpulan yaitu yang pertama, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang kedua adalah lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara berganda adalah kesimpulan yang ketiga.
3. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUSU PADA PEMKAB BONDOWOSO) (Yantika et al, 2018) ISSN 2443-2830	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji	Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENGARUH
PELATIHAN,
PENGALAMAN
DAN
LINGKUNGAN
KERJA
TERHADAP
KINERJA
KARYAWAN
PADA PT.
BANGUN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja

pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

WENANG BECERAGES COMPANY MANADO. (Uhing et al,2015) ISSN 2303-1174 Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.			Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Bangun Wenang Beverages, memperhatikan pelatihan, pengalaman dan lingkungan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI (Trang et al,2015) Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.	lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT.

				Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan pekerjaan variabel kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo) (Citraningtyas dan Djastut,2017)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada dampak dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervensi.	pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.	Sampel 68 responden yang sebenarnya adalah karyawan hotel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda.
ISSN 2337-3792				
Diponegoro Journal of Management				
7.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja.	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan
				Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan

	KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO (Kawet,2016)	loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.	metode analisis regresi linear berganda.	dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
	ISSN 2303-1174 Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi			
8.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. AIR MANADO) (Suryantiko et al,2018)	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.	Kinerja, pelatihan, pengembangan karir. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dengan sampel menggunakan metode Heir sebanyak 100 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	.Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.
	ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi			
9.	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International. Penelitian ini
				Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif

BAGIAN PT.PCI ELEKTRONIK INTERNATION AL (Studi pada karyawan PT PCI Elektronik International) (Andayani dan Makian,2016)	kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International.	menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
ISSN 2337-7887			
Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis 10. PENGARUH PELATIHAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELAYARAN TEMPURAN EMAS SURABAYA (Marga,2017) E-ISSN 2407- 7305 e-Jurnal Manajemen Kinerja			
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya.	Pelatihan, Kecerdasan emosional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Penelitian dilakukan dengan menggunakan metoda kuantitatif. Sampel penelitian adalah 40 karyawan PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kecerdasan emosional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil

				dari 0,05 yaitu 0,001. Kecerdasan emosional (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komponen pelatihan secara umum dan variabel independen (aplikasi tahapan proses pelatihan, keragaman program pelatihan, dan teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan), ada variasi pengaruh
11.	PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KUALITAS LAYANAN MEDIS DI RUMAH SAKIT SWASTA JORDANIAN (Diab,2015) ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan Medis di Rumah Sakit Swasta Yordania).	Rumah sakit swasta Yordania, pelatihan, kinerja karyawan, kualitas layanan medis, komitmen organisasi	Data penelitian ini dikumpulkan melalui (380) kuesioner yang didistribusikan untuk semua jenis pekerjaan di rumah sakit swasta Yordania). Koefisien konstanta Grynbaach mencapai 79%, Persentase, rata-rata, standar deviasi, ANOVA, dan, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

komponen pelatihan (gabungan) tentang Kinerja pekerja, kualitas layanan medis, dan komitmen organisasi. Dan yang paling berpengaruh adalah kualitas layanan medis, yang paling rendah pengaruhnya adalah komitmen organisasi, dan tidak ada pengaruh teknologi modern yang digunakan dalam program pelatihan sebagai salah satu komponen pelatihan pada komitmen organisasi. Alfa Cronbach sebesar 0,813 dan Keizer-Meyer-Olkin dari 0,865 diperoleh dari data yang dianalisis. Temuan yang diperoleh dari analisis regresi berganda menggunakan teknik regresi kuadrat terkecil biasa menegaskan bahwa; pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen

12. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN, RETENSI, DAN KINERJA: STUDI KASUS KELEMBAGAA N LOKAL DI AFRIKA SELATAN (Nkosi,2015)
- Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen, retensi dan kinerja karyawan di Kota Lokal yang terletak di Provinsi Mpumalanga, Afrika Selatan.
- Kotamadya setempat, pelatihan, komitmen karyawan, retensi, analisis regresi berganda kinerja
- Berdasarkan metode convenience sampling, total seratus tiga puluh karyawan dipilih dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Kuesioner yang terstruktur dalam format skala likert digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelatihan, komitmen karyawan, retensi, dan kinerja. Data dianalisis menggunakan paket statistik SPSS.
- ISSN 2222-1905 (paper)
ISNN 2222-2839 (online)

				karyawan, retensi, dan peningkatan kinerja di dalam kotamadya setempat yang diperiksa.
13.	Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru (Samson et al,2015) ISSN 2349-0330 (print) ISSN 2349-0349 (online) Jurnal Internasional Studi Manajerial dan Penelitian (IJMSR)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru. Lebih khusus lagi, penelitian ini berusaha untuk menetapkan sejauh mana faktor fisik tempat kerja, faktor psikososial dan faktor keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru.	Kinerja, lingkungan fisik, lingkungan psikososial, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan tempat kerja.	Populasi penelitian ini adalah 736 staf non-manajerial dari mana sampel 173 responden diambil dari karyawan menggunakan stratified random sampling dengan probabilitas sebanding dengan ukuran perusahaan yang digunakan untuk mengalokasikan sampel dalam Bank. Untuk mencapai tujuan penelitian, desain survei digunakan. Sampel dari 173 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. Statistik deskriptif dan model regresi berganda digunakan untuk menganalisis data.
				Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan kehidupan kerja signifikan. Oleh karena itu hasil menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial sedang. Direkomendasikan agar perhatian diberikan pada pengaruh lain dari lingkungan kehidupan kerja yang terdiri dari aspek keseimbangan fisik dan kehidupan kerja.
14.	Pelatihan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Universitas	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji sikap pemimpin	Pelatihan, Kinerja Karyawan.	Anggota sampel termasuk dalam kelompok (31-40 tahun) yang jumlahnya 36
				Temuan menunjukkan bahwa kursus pelatihan terkait dengan

Yordania dari Perspektif Karyawan: Kasus Universitas Yarmouk. (Al-Mzary et al,2015)	administrasi dan karyawan administrasi mengenai kursus pelatihan yang disediakan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di Universitas Yarmouk di Yordania.		anggota dengan persentase (), diikuti oleh mereka yang usianya di bawah 30 tahun atau lebih dari 41 tahun. Alat penelitian termasuk dua kuesioner, kuesioner pertama terkait dengan sikap terhadap komponen program pelatihan, yang dirancang oleh peneliti berdasarkan literatur yang relevan, dan yang dibagi menjadi tiga bagian.	kebutuhan pelatihan karyawan untuk tingkat menengah, dan bahwa ada beberapa kondisi yang menentukan pemilihan karyawan yang memenuhi syarat untuk pelatihan. Hasil menunjukkan juga bahwa ada hubungan antara pelatihan yang efektif dan kinerja karyawan.
ISSN 2222-1735 (paper) ISSN 2222-288X (online)				
Jurnal Pendidikan dan Praktek				
15. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Intervening Variable Job Satisfaction di Bank BJB Cabang Tangerang Setyani (Lestari et al,2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Intervening Variable Job Satisfaction Di Bank BJB Cabang Tangerang.	Kinerja Karyawan, Bank BJB, Pemodelan Persamaan Struktural	Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, yang berjumlah 80 orang. Maka penulis mengambil objek penelitian pada karyawan Bank BJB Cabang Tangerang, dimana semua populasi dijadikan subjek penelitian dan tidak ada sampel penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (4) (6) Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) Kompensasi
ISSN 2222-6990				
Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial				

berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (8) Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Bersamaan pada Kepuasan Kerja, dan (9) Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi Menuju Kinerja Karyawan.

Sumber: Penulis, 2020

Berdasarkan matriks penelitian terdahulu tersebut diatas, ditemukan beberapa GAP atau kesenjangan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Hanafi & Yohana(2017) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value $0.00 < t\text{-tabel } 1.96$.
2. Penelitian oleh Trang et al(2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kerana tingkat signifikansi yang ditunjukan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,851.
3. Penelitian oleh Uhing et al(2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Samson et al(2015) faktor fisik di tempat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank. Implikasi dari ini adalah bahwa lingkungan tempat kerja fisik tidak mempengaruhi perilaku dan kinerja.

Kesimpulan dari beberapa GAP tersebut diatas peneliti tertarik meneliti tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Dessler(2011) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut pendapat Priansa Donni Juni(2014) pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Berdasarkan pendapat Hanggraeni(2012) berpendapat bahwa Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini.

Pelatihan Kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan kerja terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan kerja berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah(2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu.
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih.
3. Meningkatkan motivasi inidvidu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Sedangkan menurut Marwansyah(2016) tujuan pelatihan agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

Manfaat pelatihan menurut Rivai(2014), dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- 2) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e) Menciptakan nama perusahaan yang lebih baik.
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM
 - a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

c. Sasaran Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai(2014), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang di inginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu :

1. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

d. Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti(2016) terdapat beberapa metode pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. On The Job Training yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode on the job training terdiri dari 2 jenis yaitu informal on the job (dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja utk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri). Dan formal on the job (peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seseorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya). On the job training meliputi :
 - a) Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression (pertukaran atau rotasi pekerjaan), tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.

- b) Coaching and Counselling (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
 - c) Apprenticeship Training (magang), magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
 - d) Demonstration and Example (demonstrasi dan pemberian contoh), pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.
2. Off The Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular. Off the job training terdiri dari :
- a) Simulation (simulasi), dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Simulasi ini mengaju pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistic bagi pelatih.
 - b) Presentation Information (presentasi informasi), meliputi
 - (1) Conference (konferensi/seminar), Koferensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.
 - (2) Programmed Instruction (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

e. Jenis dan Strategi Pelatihan Kerja

Berdasarkan Suwanto(2011) jenis pelatihan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1. In House Training
In House Training dapat berupa kegiatan on the job training, seminar, lokakarya, pelatihan internal perusahaan seperti pelatihan berbasis komputer yang sumbernya berasal dari dalam perusahaan.
 - 2. External Training
External Training terdiri dari kursus – kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosisasi profesional, lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar perusahaan.
- Sedangkan strategi pelatihan yang ditempuh dapat dimulai dari pengkajian kebutuhan untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan evaluasi dan pembinaan untuk meningkatkan efisisensi dan efektivitas implementasi pelatihan.

a) Pengkajian Kebutuhan

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu unjuk kerja personil. Agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan perlu mengkaji mutu unjuk kerja karyawan di lingkungannya secara komprehensif. Kebutuhan akan pelatihan bukan hanya dilakukan secara kuantitatif, tapi perlu dilakukan secara komprehensif, yakni dengan mengkaji dan menginventarisasi mutu unjuk kerja personil yang ada sekarang dengan yang seharusnya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Persiapan dalam pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Diantara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal, mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar.

b) Penempatan dan Peningkatan Kinerja Pegawai

Penempatan kembali personil setelah mengikuti pelatihan merupakan salah satu tindakan manajemen. Penempatan ini menunjukkan berbagai variasi. Ada diantara mereka yang dipromosikan atau ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dari sebelum mengikuti pelatihan. Ada yang menempati posisi semula yang sama, dan ada pula yang dialih tugaskan pada posisi lain dengan jabatan yang sama.

f. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja Siagian(2014) adalah :

- Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan ter-utama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

- Materi pelatihan kerja

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

- Tingkat kesulitan kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

- Transfer pengalihan

Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan kerja yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

2.2.2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti(2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan Suwanto(2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah factor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.2.3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance, sering juga diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja, untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja maka dibawah ini beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Melayu(2012) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian di atas, dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dan kinerja merupakan upaya atau usaha dalam mengelola sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja karyawan yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

b. Fungsi-Fungsi Pekerjaan Pada Kineja Perusahaan

Menurut Tika(2014) dalam buku “Budaya Organisasi dan Peningkatan KinerjaPerusahaan”,ada beberapa fungsi pekerjaan atau kegiatan yang terkait dengan kinerja perusahaan yaitu :

1. Strategi Perusahaan

Strategi perusahaan terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan kepegawaian.

2. Pemasaran

Peran utama dalam manajemen pemasaran antara lain adalah membuat keputusan mengenai aspek-aspek pemasaran. Evaluasi aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Seorang manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan karyawannya.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti(2010) yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

d. Aspek-aspek yang di nilai dalam Kinerja.

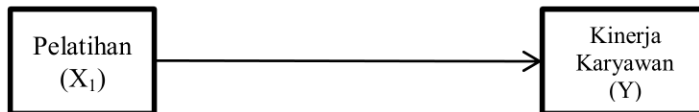
Dalam melakukan penilaian pekerjaan atau prestasi kerja, karyawan harus memiliki pedoman dan dasar penilaian, yang dapat dibedakan dalam aspek penilaian. Aspek yang dinilai menurut Sedarmayanti(2010) adalah :

- Tingkat Operator
 - 1) Prestasi Kerja
 - 2) Tanggung Jawab
 - 3) Ketaatan
 - 4) Kejujuran
 - 5) Kerjasama
- Tingkat Foreman
 - 1) Prestasi Kerja
 - 2) Tanggung Jawab
 - 3) Ketaatan
 - 4) Kejujuran
 - 5) Kerjasama
 - 6) Kepemimpinan
- Tingkat Supervisor
 - 1) Prestasi Kerja
 - 2) Tanggung Jawab
 - 3) Ketaatan
 - 4) Kejujuran
 - 5) Kerjasama
 - 6) Prakarsa
 - 7) Kepemimpinan
- Tingkat Kepala Bagian ke Atas
 - 1) Prestasi Kerja
 - 2) Tnggung Jawab
 - 3) Ketaatan
 - 4) Kejujuran
 - 5) Kerjasama

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan referensi penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis penjelasan hubungan antar variabel tersebut sebagai berikut :

- 1) Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

- 2) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

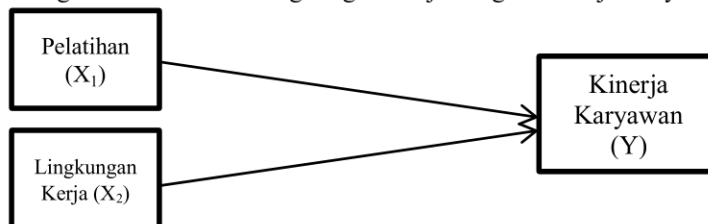


Gambar 2. 2 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

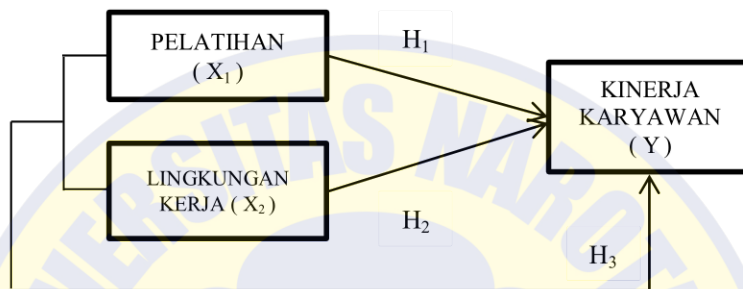


Gambar 2. 3 Hubungan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis

Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal.

Dari penjelasan dan gambar hubungan antar variabel tersebut diatas dapat dijeaskan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut gambar kerangka konsep penelitian :



Gambar 2. 4Kerangka Konsep Penelitian
Sumber penulis

2.4. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono(2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap factor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan kerangka penelitian pada gambar 2.4 diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam suatu penelitian seseorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggambarkan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan peneliti beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh kebenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Menurut Sugiyono(2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Obyek Penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan dan berdasarkan pada rumusan yang ada, maka objek penelitian yang dikaji dalam penelitian ini adalah menyangkut pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Perseroan Terbatas (PT) Marindo Makmur Usaha Jaya.

Penelitian ini dititik beratkan untuk variabel-variabel yang memiliki hubungan langsung yang terbagi dalam variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ada seluruh karyawan di PT. Marindo Makmur Usahajaya sidoarjo sejumlah 472 orang.

3.3.2. Sampel

Sugiyono(2013) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Non Probability Sampling. Non Probability Sampling adalah metode pengambilan sampel yang diambil berdasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan mendapatkan.

Teknik Pengambilan sampel menggunakan salah satu metode Non Probability Sampling yaitu Convenience Sampling di mana anggota populasi dapat dengan mudah dipilih sebagai sampel. Teknik ini dilakukan karena peneliti dihadapkan pada keberadaan subjek penelitian yang sangat dinamis. Biasanya peneliti tidak mempunyai kontrol atas jumlah populasi yang diteliti. Perlu diketahui juga bahwa penentuan pelaksanaan pengambilan sampel dan jumlah sampel dilakukan berdasarkan keterbatasan yang dihadapi peneliti dalam kondisi pandemi covid19.

Selanjutnya, teknik yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel yang diperlukan adalah teknik Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = besarnya toleransi kesalahan

sehingga,

$$n = 472 / (1 + (472 \times 0,1^2))$$

$$n = 472 / (1 + (472 \times 0,01))$$

$$n = 472 / (1 + 4,72)$$

$$n = 472 / 5,74$$

$$n = 82,517$$

Berdasarkan pertimbangan dan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah sebanyak 83 orang.

3.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Data yang digunakan penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan responden yang dijadikan sampel dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengolahan pihak kedua atau data yang diperoleh dari hasil pengolahan pihak kedua atau data yang diperoleh dari publikasi pihak lain.

3.4.2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis menggunakan sumber data yang meliputi :

- a. Library Research atau studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dari literature yang secara langsung berhubungan dengan topic permasalahan yang sedang diteliti, baik literature yang bersumber dari referensi perusahaan maupun dari buku-buku yang relevan.

- b. Field Research, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti dengan melakukan :
- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
 - 2) Wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.
 - 3) Kuesioner, cara lain digunakan melalui pembuatan daftar pertanyaan tentang masalah yang akan diteliti, yang kemudian dibagikan kepada responden, dimana pertanyaan dan jawaban sudah tertulis didalamnya. Jawaban responden terdiri dari lima pilihan dengan pembobotan terendah diberi nilai satu.

Setelah data-data tersebut diatas terkumpul langkah selanjutnya adalah dengan diolah untuk memudahkan menganalisis karena itu penting dilakukan penentuan Skala.

Untuk penelitian ini penulis menggunakan Skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Table 3. 1
Pembobotan dengan Skala Likert

No	Sikap	Skala
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat,2011)

3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview(wawancara), kuesioner(angket), observasi(pengamatan). Menurut Sugiyono(2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Menurut Sugiyono(2013), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sesuai dengan obyek penelitian, maka variabel-variabel yang ada pada penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Marindo Makmur Usahajaya, dikategorikan menjadi tiga variabel yang saling berhubungan satu sama lainnya, yaitu :

1. Pelatihan (X_1) sebagai independent variable (variabel bebas).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun. Manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Indikator-indikator pelatihan kerja Siagian(2014) adalah :

- Partisipasi
Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan, selain itu juga dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.
- Materi pelatihan kerja
Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus disiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.
- Tingkat kesulitan kerja
Materi yang diberikan dalam pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.
- Transfer pengalihan
Transfer yang dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan kerja yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X_2) sebagai independent variable (variabel bebas).

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

Indikator – indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti,2011) :

- Penerangan di tempat kerja

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

- Siklus udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai dependent variable (variabel terikat).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Menurut Mangkunegara(2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- Tanggungjawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Table 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Skala
Pelatihan Kerja (X ₁) (Siagian,2014)	1. Partisipasi	X1.1 Pelatihan dapat menarik saya	LIKERT
	2. Materi pelatihan	untuk mengikuti	
	3. Tingkat kesulitan	X1.2 Saya berpartisipasi aktif	
	4. Transfer	X1.3 Pelatihan memotivasi	
	Pengalihan	karyawan	
		X1.4 Materi Pelatihan sesuai	
		dengan kebutuhan pekerjaan	
		X1.5 Materi pelatihan mudah	
Lingkungan Kerja (X ₂) (Sedarmayanti ,2017)	1. Penerangan	dipahami	LIKERT
		X1.6 Materi pelatihan sesuai dengan	
	2. Kebersihan tempat	tingkat kesulitan kerja saya.	
		X1.7 Metode penyampaian materi	
	3. Siklus udara	pelatihan yang digunakan oleh	
		instruktur memudahkan peserta	
	4. Kebisingan tempat	untuk belajar	
		X1.8 Instruktur memiliki keahlian	
	5. Bau-bauan	yang memadai untuk	
		menyampaikan materi pelatihan	
		X2.1 Penerangan di ruang kerja	
		mendukung aktivitas pekerjaan	
	1. Penerangan	saya.	LIKERT
		X2.2 Pencahayaannya ditempat kerja	
	2. Kebersihan tempat	dalam menyelesaikan pekerjaan	
		X2.3 Lingkungan ditempat bekerja	
	3. Siklus udara	saya sudah bersih.	
		X2.4 Sarana kebersihan yang	
	4. Kebisingan tempat	memadai.	
		X2.5 Sirkulasi udara diruang kerja	
	5. Bau-bauan	sudah baik.	
		X2.6 Kualitas udara disekitar	LIKERT
		tempat bekerja saya sudah baik.	
		X2.7 Tingkat kebisingan tidak	
		mengganggu pekerjaan saya.	
		X2.8 Frekuensi suara tidak	
		mengganggu konsentrasi kerja.	
		X2.9 Tidak terdapat bau-bauan yang	
		tidak sedap	

Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2011)	1. Kualiatas dari hasil	Y.1 Konsisten bekerja sendiri sesuai dengan prosedur (SOP) tanpa diawasi.	LIKERT
	2. Kuantitas dari hasil	Y.2 Mampu mencapai target yang ditentukan	
	3. Pelaksanaan tugas	Y.3 Mengerjakan tugas sesuai kualitas	
	4. Tanggungjawab	Y.4 Menyelesaikan tugas secara tepat waktu	
		Y.5 Saya mampu memaksimalkan kuantitas hasil kerja saya	
		Y.6 Memahami deskripsi pekerjaan dengan baik	
		Y.7 Memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan	
		Y.8 Bersedia kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja.	
		Y.9 Memenuhi persyaratan kehadiran dan disiplin kerja.	
		Y.10 Berusaha memperbaiki kesalahan	

1.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program software komputer yaitu spss (statistic program for social science) yang diambil dari tada responden dengan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut Siregar(2013) validates atau kesahihan menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (A valid measure if it successfully measure the phenomenon). Dalam suatu peneitian baik, yang bersifat deskriptif maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur seora langsung masalah validitas tadak sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrument penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila :

- 1 Koefisien korelasi produk momen melebihi
- 2 Koefisien kolerasi produk momen $> r\text{-tabel}(\alpha; n-2)$ n = jumlah sampel
- 3 Nilai $\text{sig} \leq \alpha$. Tingkat signifikansi harus $\leq 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan rest retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsisten butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara online shot atau pengukuran sekali saja yaitu disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic (ronbach alpha (α)). Suatu konsturk atau variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai (α)>0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan setelah melakukan analisa regresi dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.

Model pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $\leq$ dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF $\geq$ dari 10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $\leq$ dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi. Dalam pengelolaan data penulis menggunakan alat bantu statistic dengan menggunakan softwar SPSS for windows.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar analisis sebagai berikut.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

d. Rancangan Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1 (Uji t)

(a) Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

(b) Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

$$T_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; dk = \alpha/2 ; n-k$$

(c) Kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan digunakan dengan menggunakan statistic uji t, yaitu :

$$T = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

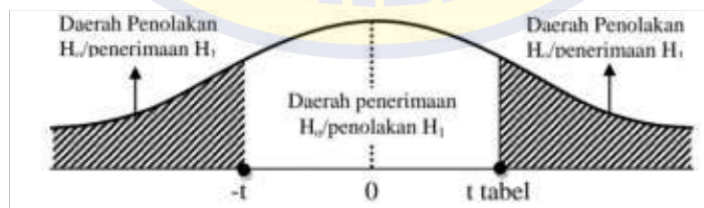
t = nilai t hitung

b = beda dari pengamatn tiap pasang

sb = standar error dua mean yang berhubungan

kriteria penerimaan hipotesis

1. Jika $-t_{\text{table}} \leq t_{\text{table}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerjaterhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. 1Kurva Uji t Hipotesis Pertama

2) Uji Hipotesis 2 (Uji t)

(a) Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_2 : \beta_1 \neq 0$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan.

(b) Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; dk$$

$$= \alpha/2 ; n-k$$

(c) Kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan digunakan dengan menggunakan statistik uji t, yaitu:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

b = beda dari pengamatan tiap pasang

sb = standar error dua mean yang berhubungan

(d) Kriteria Penerimaan hipotesis

1. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. 2Kurva Uji t Hipotesis Kedua

3) Uji Hipotesis 3 (Uji F)

(a) Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

(b) Menentukan nilai F table

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dk pembilang atau $3 - 1 = 2$, dan dk penyebut $n - k - 1$ atau $66 - 2 - 1 = 63$

(c) Kriteria pengambilan keputusan

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji F juga dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

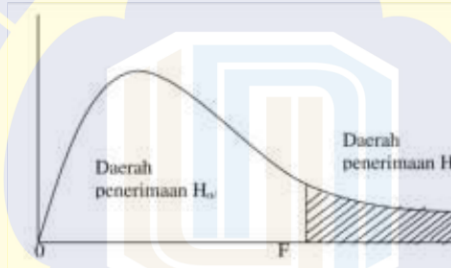
Kriteria pengambilan keputusan digunakan dengan menggunakan statistik uji F, yaitu:

$$F = R^2 / k (1 - R^2) / (n - k - 1)$$

(d) Kriteria Penerimaan hipotesis

1. Jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_3 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. 3Kurva Uji F Hipotesis ketiga

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan diolah dengan aplikasi komputer SPSS.

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata. Variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui

Dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Pelatihan Kerja

b_2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Untuk mencari nilai a dan b₁, b₂ digunakan rumus sebagai berikut :

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

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

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum x_1 - b_2 \sum x_2}{n}$$

2) Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (r²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah suatu pengujian yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin kecil pengaruh variabel independen. Sebaliknya semakin mendekati satu, maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (KD) dimana tidak selalu dalam persentasi digunakan untuk mengetahui variasi yang bisa dijalankan antara variabel X₁ terhadap variabel Y, digunakan koefisien penentu spearman dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
= Besar koefisien penentu

Table 3. 3
Interprestasi Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3) Uji Statistik

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, apakah koefisien korelasi dapat digeneralisasikan (berlaku ke semua populasi dari sampel yang diambil). Uji t dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Hasil dari t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan tingkat alpha 5% dengan $dk = (n-2)20$.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4) Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F sebagai berikut:

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. Kriteria pengujian dimana H_a diterima apabila $p \text{ value} \leq \alpha$ dan H_o ditolak apabila $p \text{ value} \geq \alpha$.