PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PRNDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN TAROKAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

ANDRI PRASTIAN NOPIANTO
NPM: 12.1.02.02.0465

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

ANDRI PRASTIA NOPIANTO
NPM : 12.1.02.02.0465

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN TAROKAN

Telah disetujui Untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 23 Juli 2016

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E., MM	**PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M**
NIDN. 0712026201	**NIDN. 0704047301**

Skripsi oleh :

ANDRI PRASTIA NOPIANTO
NPM : 12.1.02.02.0465

Judul :

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN TAROKAN

Telah dipertahankan didepan untuk diajukan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UN PGRI Kediri
pada tanggal : 10 Agustus 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., MM
2. Penguji I : Bambang Agus S., S.IP., M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho L., M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo,M.M.
NIDN:0717066601

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENDIDIKAN TK DAN SD KECAMATAN TAROKAN

Andri Prastia Nopianto
12.1.02.02.0465
FE-Manajemen
Andriprastia40@gmail.com
Dosen 1 : Dr. Samari, S.E., M.M.
Dosen 2 : Poniran Yudho L., M.M.
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstrak

Andri Prastia Nopianto (12.1.02.02.0465) Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan. Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi. Oleh karena itu perlu memahi karekteristik para pegawai yang akan berperan dalam pencapain tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini : 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan?, 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan?, 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan?, dan (4) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan?.

Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian langsung yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus (*total sampling)*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y= -4,148 + 0,002\ X_1 + 0,831\ X_2 + 0,273\ X_3$. Dengan menggunakan SPSS versi 20 diketahui bahwa hasil uji t variabel pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar $-0,11<t_{tabel}$ sebesar 1,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,991>0,05 yang berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar $3,376>t_{tabel}$sebesar 1,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001<0,05 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $1,119 <t_{tabel}$sebesar 1,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,273>0,05 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F diketahui sebesar $5,427>F_{tabel}$sebesar 2,980 dengan signifikansi 0,005 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R adalah sebesar 0,621. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted rsquare* yang diperoleh sebesar 0,314. Hal ini berarti 31,4 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 68,6 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. Latar Belakang

Keberhasilan suatu orgaisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberi yang diberi tanggung jawab untuk meyelesaikannya.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau instasi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan lebih khusus lagi pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik bagi Kabupaten Kediri, sepertinya pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan standard yang seharusnya Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Kenyataan menunjukkan bahwa pada UPTD Pendidikan TK dan SD kecamatan Tarokan kabupaten Kediri belum dapat mencapai tujuan secara maksimal, ini berarti perlu memahami keberadaan pegawai supaya dapat ditemukan suatu kebijakan yang baik guna pencapaian tujuan.

Gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin dikantor agak terbengkalai karena sesudah absensi pagi para pegawai tidak kelihatan lagi di kantor, dan akan kembali muncul di kantor pada sore hari jam pulang kantor. Pendidikan dan pelatihan teknis para pegawai (staf) dalam rangka peningkatan pengetahuan teknis pegawai masih sangat kurang diikuti.

Menurut Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Yuniarsih (2011:125), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Pemberian penghargaan / kompensasi belum menggambarkan pemerataan dan keadilan. Keuangan Rutin dinas seperti penyediaan alat tulis kantor (ATK), perjalanan dinas dalam dan luar daerah tidak dibagi merata atau tidak berimbang, karena hanya pimpinan (kepala dinas dan sekretaris serta kepala bidang tertentu) yang banyak melakukan perjalanan dinas. Biaya makan minum pegawai kurang jelas nilai dan jumlahnya, dan lain- lain persoalan yang muncul dan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Kinerja Organisasi.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting. Menurut Mardiana (2005:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Faktor-faktor lingkungan kerja dapat menjamin pegawai bekerja dengan semngat sehingga berpengaruh dalam kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan.

Diharapkan melalui pelatihan, kompensasi lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatakan kesadaraan dan semangat kerja bagi para pegawai. Dari semua hal itu pasti akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Bertitik tolak dari uraian diatas, memang kinerja pegawai dapat menentukan laju pertumbuhan suatau organasasi perusahaan/lembaga, sehingga menjadi fokus untuk upaya peningkatannya. Adapun judul yang saya angkat dalam skripsi ini adalah **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan.**

II. METODE

A. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, misalnya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam skala pengukuran dan memerlukan alternatif jawaban seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini merupakan eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian menggunakan eksplanatori bermaksud menguji pengaruh masing-masing variabel.

B. Teknik pengumpulan data

Menurut Arikunto (2006:175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah angket (kuisoner) teknik menggunakan angket/kuisoner, yaitu memberikan pertanyaan serta jawaban secara tertulis dengan menyebarkan angket kepada 30 responden (pegawai) berkaitan dengn vriabel yang dibahas oleh peneliti yaitu : kinerja, pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggungakan metode sensus (total sampling). Metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasinya.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Uji t (parsial)

Pelatihan : Variabel pelatihan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,11 sementara t_{tabel} sebesar 1,705 yang berarti t_{hitung} -0,11<t_{tabel} (α/3;26) 1,705. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi pelatihan dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,991>0,05 yang artinya H_0 diterima dan $H_a$ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial atau individu tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kompensasi :Variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,376 sementara

t_{tabel} sebesar 1,705 yang berarti t_{hitung} 3,376>t_{tabel} (α/3;26) 1,705 Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi kompensasi dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pendidikan sebesar 0,001< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa kompensasi (X_2) secara parsial atau individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Lingkungan Kerja : Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,119 sementara t_{tabel} sebesar 1,705 yang berarti t_{hitung}1,119 < t_{tabel} (α/3;26) 1,705. Cara kedua juga bisa ditempuh yakni dengan membandingkan nilai signifikansi pelatihan dengan nilai signifikansi terbesar yang ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan sebesar 0,273> 0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji f (simultan)

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 5,427> Ftabel (3;26) sebesar 2,980 atau nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima. Hal ini membuktikan bahwa tidak secara serempak (simultan) pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pembahasan

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama yaitu pelatihan. Hal tersebut berdasarkan uji t sebesar -0,11 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,991 > 0,05 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa pelatihan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak memperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujahidin (2013) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena para pegawai di penelitian ini semua disiplin, pintar dan tamatan sarjana. Peneliti harus melihat dari beberapa aspek tidak hanya melihat dari data yang tidak signifikan melainkan juga dapat dilihat dari intrinsik UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan dalam menerapkan indikator pelatihan tersebut. Dalam hal ini tidak hanya kemampuan pegawai yang menjadi prioritas namun perhatian serta kesediaan membantu dan respon yang tanggap juga berpengaruh bagi pegawai dalam menentukan sikap yang utuh, pengetahuan, pikiran, keyakinan dan emosi memang peran penting untuk menjadi seorang pegawai.

b. Pengaruh kompensai terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua, yaitu kompensasi. Hal tersebut berdasarkan uji t sebesar 3,736 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga memperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Suryoadi (2012) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan indikator kompensasi sudah benar pada Uptd Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga, yaitu lingkungan kerja. Hal tersebut berdasarkan uji t sebesar nilai signifikan sebesar 0,273 yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,273 > 0,05 artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga tidak memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Joko Purnomo (2008) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,karena aspek lingkungan di penilitian ini sangat memadai dan nyaman. Peneliti harus melihat dari beberapa aspek tidak hanya melihat dari data yang tidak signifikan melainkan juga dapat dilihat dari intrinsik UPTD Pendidikan TK dan SD Kecamatan Tarokan dalam menerapkan indikator lingkungan kerja tersebut. Dalam hal ini tidak hanya pengaruh lingkungan kerja saja namun juga faktor pegawai yang sering di tempatkan diluar kota dan sering mengikuti workshop di waktu jam kerja, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 3,433 atau nilai signifikan sebesar 0,032 lebih besar dari pada taraf signifikansi yang telah ditetapkan yakni sebesar 0,05 atau 5%, hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a ditolak atau dengan kata lain secara serempek (simultan) pelatihan (X_1),

kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi faktor pelatihan dan lingkungan kerja menjadi bahan pertimbangan bagi pegawai untuk melakukan kinerja yang lebih baik lagi.

IV. Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo* Industri. Liberty. Yogyakarta.

Byars and Rue. 2008. *Human Resource Management*, 7th Ed. Prentince Hall, New York.

Dessler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakanke-empat, Andy Offset, Yogyakarta.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta

Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Megginson, L William. 1997. *Corporate Finance Theory.* United States : Addison – Wasley Educational Publishers Inc.

Nawawi, Hadari, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CVMandar Maju.

Sekaran, Uma dan Sugiyono. Metodelogi Penelitian untuk Bisnis. Edisi4. Buku2. Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:SIEYKPN.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D : Bandung. Alfabeta

Tjiptono, F dan Diana, A,2005.*Total Quality' Management*, Yogyakarta : Andi offset.

Yuniarsih, T., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Jakarta.