PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND PANGLIMA RESTO KEDIRI

EFFECT OF COMPENSATION, TRAINING AND THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORK ENVIRONMENT GRAND PANGLIMA RESTO KEDIRI

Oleh:

ANDRI FIRDIANTO

NPM : 12.1.02.02.0367

Dibimbing oleh :

1. **Poniran Yudho L., S.E., M.M.**
2. **Faisol, S.Pd., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: ANDRI FIRDIANTO
NPM	: 12.1.02.02.0367
Telepun/HP	: 085735560172
Alamat Surel (Email)	: andrecukup1@gmail.com
Judul Artikel	: **PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LIGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND PANGLIMA RESTO KEDIRI**
Fakultas – Program Studi	: FAKULTAS EKONOMI - MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: JL. KH. ACHMAD DAHLAN NO.76 KOTA KEDIRI

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, Pebruari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L., S.E., M.M. NIDN. 0704047306	**Faisol, S.Pd., M.M.** NIDN. 0712046903	**Andri Firdianto** NPM : 12.1.02.02.0367

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND PANGLIMA RESTO KEDIRI

Andri Firdianto
12.1.02.02.0367
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
andrecukup1@gmail.com
Poniran Yudho L., S.E., M.M. dan Faisol, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa perusahaan harus mempunyai strategi bauran pemasaran yang baik untuk mendapatkan konsumen. Dengan melihat variabel – variabel dari bauran itu sendiri dan kemudian dirumuskan dalam strategi. Agar tetap konsisten dalam pasar, perusahaan harus mampu menciptakan produk yang memiliki keunggulan atau keunikan dengan produk lain agar dapat menarik minat banyak konsumen. Dan selalu menyesuaikan variabel lainnya dengan kondisi pasar. Karena dalam era saat ini, banyak sekali faktor – faktor yang harus di perhatikan perusahaan dalam menciptakan strategi agar perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Permasalahan Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah kualitas Kompensasi, pelatihan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri ? (2) Apakah Kompensasi, pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri ?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data pembagian kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 43 karyawan Grand Panglima Resto Kediri dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software *SPSS for windows versi 20*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri. Dengan nilai sig. Kompensasi 0,011 < 0,05 dan t hitung 2,658, pelatihan 0,010 < 0,05 dan t hitung 2,693, Lingkungan Kerja 0,000 < 0,05 dan t hitung 6,920. (2) kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto dengan nilai sig.F 0,000 < 0,05 dan F hitung 27,22.

KATA KUNCI : Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah asset yang mempunyai peran dan andil besar terhadap kemajuan perusahaan. Penangganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai suatu bidang studi yang

khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan terus dikembangkan hingga sekarang. Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Lebih lanjut tujuan organisasi/perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia, terkhusus pada manusia atau sumber daya manusia, faktor ini yang memegang peranan yang sangat penting dalam proses produksi.

Menurut Siagian (2002:62), kepemimpinan diartikan sebagai berikut : Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan disiplin sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Simamora (2004:114) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu, Sari (2015) membuktikan bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan judul pengaruh lingkungan, program pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan YSS (Yamaha Service Center) 13055 Cahaya Yamaha Kediri.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) secara parsial masing-masing variabel independen,

lingkungan kerja,program pelatihan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) secara simultan variabel independen, lingkungan kerja,program pelatihan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rosidah (2009 : 116) dalam proses manajemen sumberdaya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Mangkunegara (2006:52) Tujuan pelatihan diadakan yaitu meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangkat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan, menghindarkan keseragaman, dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Menurut Gomes (2010: 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya.

Pelatihan penting karena merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk dapat kemudian meningkatkan kinerjanya.

Saleleng (2015) dalam penelitianya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel.

Responden penelitian berjumlah 34 yaitu pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Menurut Sedarmayanti (2008;16) menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas pegawai.

Peneltian terdahulu Yuguzna (2016) membuktikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan SPBU 44.501.29 Semarang. Dalam penelitian ini mengunakan data primer berupa jawaban responden dari pengumpulan data kuesioner. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kondisi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana populasi yang berjumlah 34 digunakan seluruhnya sebagai sampel. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan dalam menganalisis data, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji t dan uji F, serta melakukan uji koefisien determinasi. Hasil uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

Jika ditinjau dari hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh posistif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berpengaruh positif singnifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:67), “kinerja” adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Efendi (2012:194) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanya.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil peneletian karyawan Panglima Resto Kediri bahwa permasalahan yang dominan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari tingkat absensi (alpha, cuti dan terlambat) dan tingkat *labour turn over* yang tinggi. Tingkat absensi dan *labour turn over* yang tinggi terjadi dikarenakan beban kerja yang berat serta rendahnya kompensasi yang diterima karyawan sehingga karyawan cenderung tidak masuk tanpa keterangan, selain itu pelatihan dan lingungan kerja juga mempengaruhi tingkat absensi dan *labour turn over* pada karyawan.

Dari uraian permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dikarenakan adanya tiga faktor yaitu : kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitan" **Pengaruh kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat absensi yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berat
2. Kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan
3. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan

C. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kajian tentang :

1. Kompensasi karyawan
   Kompensasi pada karyawan dalam penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yaitu : gaji, kompensasi, insentif

2. Pelatihan karyawan
   Pelatihan karyawan dalam penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yaitu : kesiapan peserta pelatihan, kesiapan pelatih pelatihan dan matero pelatihan.
3. Lingkungan kerja karyawan
   Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yaitu : penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan ditempat kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan data yang diperoleh menunjukkan suatu masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi, pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Grand Karyawan Panglima Resto Kediri
4. Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grand Panglima Resto Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan, pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis. Serta diharapkan dapat mengembangkan dan memperkuat teori kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Grand Panglima Resto Kediri

      Diharapkan menjadi masukan dan studi perbandingan Panglima Resto Kediri dalam rangka menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia dalam sistem kinerja perusahaan serta masalah yang berkaitan dengan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

   b. Bagi Karyawan Grand Panglima Resto Kediri

      Diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan informasi segala sesuatu yang berkaitan dengan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y dan dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah (X1) Kompensasi , Pelatihan (X2), dan Lingkungan kerja (X3)

2. Definisi Operasional Variabel

   Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mempunyai arti ganda (ambigu), tegas dan spesifik, maka perlu didefinisikan secara tegas dan operasional sebagai berikut :

   a. Kompensasi (X1) : kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

   b. Pelatihan (X2) : pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya.

   c. Lingkungan Kerja (X3) : lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.

2. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan penelitian mempunyai peranan yang penting dalam suatu penelitian karena berhasil tidaknya pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada ketepatan dan ketelitian dalam menentukan metode yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitiannya, penulis melakukan penelitian di Grand Panglima resto Kediri yang beralamatkan di Jl. Panglima Polim No.25, Dandangan, Kediri, Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Keseluruhan waktu pelaksanaan penelitian hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 4 bulan, terhitung mulai bulan April 2016 hingga Juli 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 43 karyawan yang bekerja di Grand Panglima Resto.

2. Sampel

Karena jumlah populasi untuk di jadikan sample kurang dari 100 maka semua populasi akan di jadikan sample yaitu ada 43 responden. Responden yang dijadikan sampel adalah semua karyawan Grand Panglima Resto Kediri.

E. Instrumen Penelitian

Pertanyaan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

1. Sangat setuju : 5
2. setuju : 4
3. Ragu-ragu : 3
4. Tidak setuju : 2
5. Sangat tidak setuju : 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk memperoleh data adalah sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner
2. Wawancara
3. Observasi

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Bila r hitung ≥ r tabel, maka instrument dinyatakan valid dan dengan demikian juga sebaliknya, bila r hitung ≤ r tabel maka dinyatakan tidak valid, r hitung bisa dilihat dari taraf signifikan 0,05 (5%)

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi (X1)				
1.	X1.1.1	0,838	0,3008	Valid
2.	X1.1.2	0,533	0,3008	Valid
3.	X1.2.1	0,802	0,3008	Valid
4.	X1.2.2	0,516	0,3008	Valid
5.	X1.3.1	0,608	0,3008	Valid
Pelatihan (X2)				
1.	X2.1.1	0,840	0,3008	Valid
2.	X2.2.1	0,549	0,3008	Valid
3.	X2.2.2	0,693	0,3008	Valid
4.	X2.3.1	0,340	0,3008	Valid
5.	X2.4.1	0,756	0,3008	Valid
6.	X2.5.1	0,823	0,3008	Valid
Lingkungan kerja (X3)				
1.	X3.1.1	0,472	0,3008	Valid
2.	X3.2.1	0,728	0,3008	Valid
3.	X3.3.1	0,686	0,3008	Valid
4.	X3.4.1	0,695	0,3008	Valid
5.	X3.4.2	0,732	0,3008	Valid
Kinerja karyawan (Y)				
1.	Y1.1.1	0,516	0,3008	Valid
2.	Y1.1.2	0,435	0,3008	Valid
3.	Y1.2.1	0,486	0,3008	Valid
4.	Y1.2.2	0,679	0,3008	Valid
5.	Y1.3.1	0,486	0,3008	Valid
6.	Y1.3.2	0,679	0,3008	Valid
7.	Y1.4.1	0,435	0,3008	Valid
8.	Y1.4.2	0,419	0,3008	Valid

Sumber : program diolah dari SPSS 20

1. Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat keterandalan suatu alat ukur. Dimana tingkat reliabilitas memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya. Butir pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya. Bila r alpha positif atau lebih besar dari r tabel maka pertanyaan reliabel dan sebaliknya bila r alpha negatif atau lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tidak reliabel. Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran >0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001:227).

Tabel 2. UJI Reliabelitas

Variable	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,684	Reliabel
Pelatihan	0,754	Reliabel
Lingkungan kerja	0,657	Reliabel
Kinerja karyawan	0,617	Reliabel

Sumber : Programdiolah dari SPSS 20

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan mengunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukn asumsi klasik, yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas
b. Uji Multikolinier
c. Uji Autokorelasi
d. Heterosdekastisitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

$Y = a + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X_1 = Kompensasi
X2 = Pelatihan
X3 = Lingkungan Kerja
β1, β2,β3= Koefisien Regresi
e = Standart error

3. Uji Koefisien Determinasi

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji f.

a. Uji Parsial (Uji t)
b. Uji Simultan (Uji F)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis data penelitian ini adalah (1) kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri. Dengan nilai sig. Kompensasi 0,011 < 0,05 dan t hitung 2,658, pelatihan 0,010 < 0,05 dan t hitung 2,693, Lingkungan Kerja 0,000 < 0,05 dan t hitung 6,920. (2) kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto dengan nilai sig.F 0,000 < 0,05 dan F hitung 27,223

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi

terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Grand Panglima Resto Kediri.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Grand Panglima Resto Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian* Edisi Revisi V PT.Rineka Cipta : Jakarta

Arep,Iskhak dan Tanjung, Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Erlangga : Jakarta

Ghozali 2005. *Analisis Multivariate dalam program SPSS.* Bagian Penerbitan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : Semarang

Gomez, cardoso.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .CV Andi Offset : Yogyakarta

Hasibuan,MSP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi .Bumi Aksara : Jakarata

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009 .*Evaluasi Kinerja* PT.Revika Aditama : Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajaemen Sumber Daya Manusia* .PT.revika Aditama : Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu .2001 . *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya : Bandung

Rivai .2010 . *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta

Siagian, Sondang P .2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* .Raja Grafindo Persada :Jakarta

Simamora H. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ke 3 STIE YKPN : Yogyakarta

Sulistiani, Ambar teguh, Rosidah. 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2 cetakan pertama. Graha Ilmu : Yogyakarta

Sutrisno, Edi .2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT.Rencana : Jakarta

Sugiono .2014. *Metode Penelitian Kualitatif,kuantitatif dan R dan D.* Alfabeta : Bandung

Wibowo .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi ke 4 Rajawali Pers : Jakarta

Jarwanto.1989. *Statistik Induktif.* PBRE : Yogyakarta

Gujarati.1996. *Ekonometrika Dasar*. Airlangga : Jakarta