

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA UD. KARYA SEJATERA DESA CAMPURSARI KECAMATAN SAMBIT KABUPATEN PONOROGO

Enggar Lestari¹, Naning Kristiyana², Dwi Warni Wahyuningsih³
^{1,2,3}Universitas muhammadiyah Ponorogo
Email: enggarlestari99@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training, work environment and compensation on the level of employee productivity at UD. Karya Sejahtera in Campursari Village. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all craftsmen with a sample of 40 employees of UD. Karya Sejahtera. The results of this study indicate that: 1.) job training has no effect on the work productivity of the UD company. Prosperous Works. The training has not been maximized so that in order to increase productivity, the company must improve training programs with more modern methods so that the resulting productivity also increases 2.) The work environment has a positive and significant effect on UD's work productivity. Karya Sejahtera, with a safe, comfortable work environment makes employees feel enthusiastic about working so that work productivity increases. 3.) compensation has a positive and significant effect on UD. Karya Sejahtera by paying attention to the salary and compensation of employees makes employees feel satisfied with the rewards of the work they do so they can continue to work at the company 4.) Simultaneously job training, work environment and compensation affect UD's work productivity. Prosperous Works.

Keywords: Job Training, Work Environment, Compensation, Work Productivity UD. Prosperous Work.

Abstrak

Pada penelitian ini bertujuan supaya mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan pada UD. Karya Sejahtera di Desa Campursari. Metode yang di pakai adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh pengrajin dengan sampel sebanyak 40 karyawan UD. Karya Sejahtera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1.) Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan UD. Karya Sejahtera. Pelatihan belum maksimal sehingga untuk meningkatkan produktivitas maka perusahaan harus meningkatkan program pelatihan dengan metode yang lebih modern agar produktivitas yang di hasilkan pun meningkat 2.) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UD. Karya Sejahtera. 3.) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap UD. Karya Sejahtera dengan memperhatikan gaji dan kompensasi karyawan membuat karyawan merasa puas atas imbalan dari pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga dapat terus bekerja di perusahaan tersebut 4.) secara bersama-sama pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh kepada produktivitas kerja UD. Karya Sejahtera.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja UD. Karya Sejahtera.

PENDAHULUAN

UMKM merupakan unit suatu usaha yang berperan penting dalam menyumbang perkembangan dan pertumbuhan perekonomian negara. Sejak beberapa waktu lalu Indonesia mengalami krisis ekonomi, banyak usaha berskala besar mengalami penurunan

ekonomi bahkan ada yang berhenti beraktivitas namun terbukti perdagangan UMKM dapat bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi. Adanya sektor UMKM juga dapat mengurangi tingkat pengangguran sebab angkatan tenaga kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja.

Setiap perusahaan ataupun usaha akan sangat membutuhkan sumber daya manusia. Untuk melakukan pekerjaan yang ada dalam perusahaan serta SDM yang mampu mengerti dan memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil agar mendapatkan kesuksesan dari suatu pekerjaan yang di lakukan, jika dalam suatu usaha tidak memiliki SDM maka perusahaan bisa gagal dalam mencapai kesuksesannya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan harus mampu menumbuhkan kemauan kerja agar mendorong efektifitas kinerja karyawan secara optimal.

Berkaitan dengan aspek penunjang produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya diperlukan suatu program pelatihan kerja. Program pelatihan di lakukan agar karyawan perusahaan lebih mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dan semakin efektif. jika semakin baik karyawan melakukan program pelatihan dengan baik, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya menurut Sedarmayanti (2014.102).

Penunjang produktivitas kerja yang lain adalah lingkungan kerja. Hal ini sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Karyawan bekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan dan melakukan aktivitas pekerjaan dan melibatkan semua hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja salah satu faktor penunjang produktivitas kerja yakni kompensasi. Kompensasi menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja karena karyawan bekerja sesuai dengan kompensasi yang di berikan jika kompensasi tidak sebanding dengan pekerjaan yang di kerjakan, menyebabkan karyawan akan timbul rasa malas kerja atau bahkan keluar dari perkerjaanya. Oleh karna itu perusahaan harus mampu menyeimbangkan gaji terhadap karyawan dan karyawan pun akan bertahan pada perkerjaanya.

Berdasarkan hasil survei sementara pada UMKM yang akan di teliti berlokasi di Ponorogo, tepatnya di Kecamatan Sambit merupakan unit usaha yang bernama UD. Karya Sejahtera. Pada saat pandemi UD. Karya Sejahtera selama dua tahun ini mengalami peningkatan permintaan penjualan. Permintaan juga mengalami penurunan pada saat bulan

desember sampai januari tahun 2019 mengalami surutnya permintaan tetapi pada April sampai Desember 2020 permintaan pesanan naik sebanyak 6000 tas, omsetnya juga meningkat dalam setahun mencapai 50jt sebulan. UD. Karya Sejahtera memiliki karyawan sebanyak 40 karyawan. Guna meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan UD, Karya Sejahtera melakukan program pelatihan agar memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan, oleh karena itu UD. Karya sejahtera harus dapat mampu memberikan dan mengembangkan program pelatihan yang lebih baik lagi

Untuk lingkungan kerja pada UD. Karya Sejahtera yang belum strategis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Kompensasi juga selalu menjadi perbandingan antara karyawan dan perusahaan. Banyaknya karyawan yang membandingkan upah dari UMKM satu ke UMKM lainnya, tentunya sudah menjadi kendala bagi perusahaan jika tidak memperhatikan gaji karyawan, mengakibatkan karyawan menjadi malas bekerja dan bahkan memilih UMKM yang memberikan upah yang lebih tinggi. Hal ini berimbas pada produktivitas kerja karyawan yang mampu menurunkan efektifitas produksi perusahaan. Faktor kompensasi menjadi pertimbangan para karyawan bekerja di perusahaan karena jika gaji atau upah terlalu rendah dapat membuat karyawan mengundurkan diri dan lebih memilih bekerja di UMKM yang lebih tinggi upahnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan maupun kinerja yang dihasilkan perusahaan menjadi menurun.

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Nita Nur Mazidah (2018) MSDM adalah ilmu penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipelajari dalam memonitor pemberdayaan karyawan pada perusahaan, serta pengembangan kinerja para karyawan yang memiliki kemampuan dalam untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas semua usaha dan pekerjaan yang sudah dilaksanakan

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) produktivitas kerja ialah sikap mental yang selalu memperbaiki apa yang sudah ada dan meyakini bahwa seorang mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hari ini dari pada hari lalu. Indikatornya yaitu Kemampuan, peningkatan Hasil Kerja Yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, dan Mutu.

3. Pelatihan kerja

Menurut Adam Damasta dan Sonang Sitohang (2020) pelatihan adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan produktivitas pegawai dikarenakan dengan di adakan program pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan para pekerja sehingga seorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. jika program pelatihan di laksanakan dengan baik akan lebih baik lagi kinerjanya bagi produktivitas kerja untuk perusahaan. Indikator pelatihan kerja menurut Mangku Negara 2017 adalah Tujuan pelatihan, Pelatih, Materi, Metode, Peserta pelatihan.

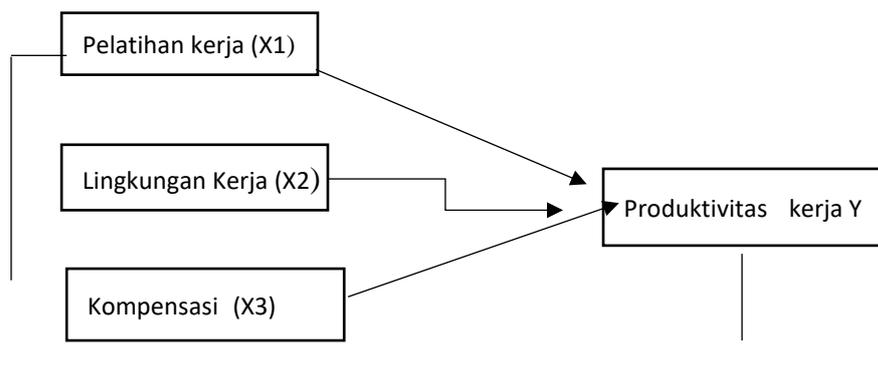
4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Khairunisa Nur Baiti (2020) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, fisik yaitu segala sesuatu keadaan disekitar tempat kerja yang berbentuk benda. Sementara non fisik adalah lingkungan dari semua keadaan sekitar yang berhubungan dengan pekerja satu dengan yang lain, baik hubungan pada atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Indikator Lingkungan kerja menurut Khairunisa Nur Baiti 2020 adalah Hubungan antar karyawan, Tingkat kebisingan, Penenrangan, Sirkulasi udara, Fasilitas kerja.

5. Kompensasi

Menurut Kawiya Putu Gede I (2020) kompensasi adalah suatu balasan sesuatu yang di terima sebagai pengganti karena sudah berkontribusi jasa pada perusahaan. Pemeberian kompensasi merupakan implementasi fungsi MSDM yang berkaitan dengan seluru jenis pemberian imbalan dalam melakukan tugas pekerjaan. Indikator Kompensasi adalah Gaji, Bonus, Fasilitas kerja, Tunjangan dan Asuransi.

6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

7. Hipotesis

H1 : Di duga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan UD. Karya Sejahtera.

H2 : Di duga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan UD. Karya Sejahtera.

H3 : Di duga kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan UD. Karya Sejahtera.

H4 : Di duga pelatihan kerja, lingkungan Kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan UD. Karya Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UMKM yaitu pada UD. Karya Sejahtera. Penelitian dilakukan Pada tanggal 21 Januari S/D 20 Mei 2022 yang berlokasi di Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo Dalam penelitian termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan populasinya adalah seluruh anggota karyawan pada UD. Karya Sejahtera yang berjumlah 40 karyawan maka yang di ambil adalah 40 sebagai populasi. Pada penelitian ini pencarian dengan sampel non-probability sampling. Teknik yang di gunakan untuk penelitian ini yaitu penelitian dengan sampel jenuh karena semua anggota karyawan adalah populasi untuk di gunakan menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 50 orang responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan lama usaha, status kepemilikan lokasi dan lokasi usaha angkringan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persen	
1	Jenis kelamin			
	a	Laki-laki	0	0%
	b	Perempuan	40	40%
2	Usia			
	a	20-25 tahun	2	5%
	b	26-30 tahun	4	10%
	c	31-35 tahun	6	15%
	d	>36 tahun	28	70%
3	PENDIDIKAN TERAKHIR			
	a	SD	6	12.00
	b	SMP	8	16.00
	c	SMA	7	14.00
	h	Pasar Bengkok	5	10.00

Sumber: Penelitian 2020

2. Deskripsi Data Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tanggapan responden mengenai pertanyaan pelatihan kerja seperti table di bawah ini :

Item	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jml skor	Jml resp	Rata- rata
X1.1	Tujuan pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan potensi karyawan dalam bekerja	9	19	10	1	1	114	40	2,85
X1.2	Pelatihan dan instruktur menguasai dan menyampaikan materi pilihan secara jelas	7	18	11	3	1	147	40	3,67
X1.3	Materi pelatihan sudah sesuai kebutuhan karyawan	4	17	13	5	1	138	40	3,45

X1.4	Metode pelatihan yang diberikan sangat mudah dipahami	13	18	7	1	1	161	40	4,02
X1.5	Peserta pelatihan selalu mengikuti pelatihan untuk menambah kemampuan	15	14	8	3	0	161	40	4,02

Berdasarkan respon yang di berikan responden pada table 4.4 menunjukkan bahwa jawaban responden pada pernyataan ke empat dan kelima yaitu “metode pelatihan yang di berikan sangat mudah dipahami dan peserta pelatihan selalu mengikuti pelatihan untuk menambah kemampuan” memiliki rata-rata yang sama (4,02) yang artinya responden setuju dengan pernyataan ke empat dan kelima. Hal tersebut menunjukan bahwa dengan pernyataan tersebut guna untuk menambah responden setuju dengan metode pelatihan dan mengikuti pelatihan untuk menambah kemampuan dan koptensi karyawan dalam bekerja.

3. Deskripsi Variabel lingkungan kerja (X₂)

Tanggapan responden mengenai pertanyaan pelatihan usaha sebagai berikut:

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jml skor	Jml resp	Rata-rata
X2.1	Saya berhubungan baik kepada para karyaan dan atasan	15	23	2	0	0	173	40	4,32
X2.2	Suara bising di tempat keja mempengaruhi konsentrasi bekerja	14	22	4	0	0	170	40	4,25
X2.3	Pencahayaan ditempat kerja baik dan membantu pekerjaan	13	22	5	0	0	168	40	4,2
X2.4	Udara yang masuk ditempat kerja sudah cukup baik	11	23	6	0	0	165	40	4,12
X2.5	Fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai untuk bekerja	3	35	2	0	0	161	40	4,02

Berdasarkan table 4.5 menunjukan bahwa pernyataan pertama yaitu “saya berhubungan baik kepada para karyawan dan atasan” mmepunyai rata-rata sebesar (4,32) yang artinya responden setuju bahwa berhubungan baik pada karyawan dan atasan sangatlah penting sehingga dapat menimbulkan lingkungan kerja non- fisik yang nyaman dan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dan pernyataan ketiga adalah item yang mempunyai rata-rata terkecil sebesar (4,2) yang artinya

responden kurang setuju namun hal ini menjadi pertimbangan karena pencahayaan di tempat kerja yang baik akan membantu memperlancar pekerjaan karyawan.

4. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_3)

5. Adapun data mengenai responden mengenai tanggapan variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Item	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jml skor	Jml resp	Rata- rata
X3.1	Gaji Yang diberikan sudah sesuai dengan tugas yang dikerjakan	1	35	5	0	0	160	40	4
X3.2	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan tugas yang diselesaikan	1	32	4	3	0	151	40	3,77
X3.3	Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan keputusan perusahaan	5	23	11	1	0	152	40	3,8
X4.4	Fasilita yang disediakan sudah sesuai dan dapat digunakan karyawan	2	23	9	1	1	132	40	3,3
X5.5	Asuransi diberikan sesuai kebutuhan karyawan	4	29	5	0	1	152	40	3,8

Berdasarkan respon responden pada table ini adalah menunjukkan bahwa, pernyataan pertama yaitu gaji yang di berikan kepada karyawan sudah sesuai dengan tugas yang di kerjakan memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar (4) yang artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut. Yang berarti jika kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas sehingga karyawan bersemangat dan bertahan bekerja di perusahaan. Pada pernyataan ke empat yaitu “ fasilitas yang di sediakan sudah sesuai dan dapat d gunakan karyawan” mempunyai rata-rata terendah yang artinya responden relative kurang setuju dengan pernyataan tersebut bahwa perusahaan belum sepenuhnya meyiapkan fasilitas yang memadai.

6. Deskripsi Data Variabel Kinerja Usaha (Y)

7. Adapun jawaban responden mengenai pernyataan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Jml skor	Jml resp	Rata- rata
----	------------	-----------	----------	----------	-----------	------------	-------------	-------------	---------------

Y1	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	5	24	10	0	0	151	40	3,77
Y2	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang dicapai	1	35	3	1	0	156	40	3,9
Y3	Saya selalu bersemangat untuk bekerja	1	36	2	1	0	157	40	3,92
Y4	Saya belajar mengembangkan diri untuk bekerja lebih baik	1	34	4	1	0	121	40	3,02
Y5	Saya berusaha meningkatkan mutu lebih baik untuk perusahaan	1	37	1	0	1	157	40	3,92

Berdasarkan table di atas dapat di jelaskan bahwa responden berdasarkan item pernyataan ke tiga dan kelima mempunyai rata-rata yang sama sebesar 3,92 sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan sangat bersemangat dalam berkerja dan selalu berusaha meningkatkan mutu yang baik untuk perusahaan agar produktivitas perusahaanpun jadi meningkat. Sedangkan pada pernyataan ke empat yaitu “Saya belajar mengembangkan diri untuk bekerja lebih baik” mempunyai rata rata terkecil yang dapat di simpulan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut hal ini dapat menjadi pertimbangan hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan

8. Analisis Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	982	2.733		.359	.721
	X1 pelatihan kerja	.019	.050	.038	.379	.707
	X2 Lingkungan kerja	.255	.094	.277	2.717	.010
	X3 Kompensasi	.674	.082	.814	8.212	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Diolah peneliti, 2022

Terkait perhitungan tabel 4. 10 dengan rumus regresi liner berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 982 + 0,019 X_1 + 0,255 x_2 + 0,674 X_3$$

Nilai konstanta pada tabel yaitu 982 adalah nilai positif. Yang artinya variabel bebas Pelatihan kereja Lingkungan Kerja dan Kompensasi (bernilai 0 , maka produktivitas kerja (Y) akan mencapai nilai sebesar 982 satuan. Nilai koefisien regresi pelatihan Kerja sebesar 0,019 adalah positif artinya. variabel Pelatihan kerja meningkat sebesar 0.019 terhadap produktivitas kerja, dalam arti jika pelatihan kerja meingkat semakin meningkat pula produktifiitas kerja kariawan. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai positif 0,255. Artinya lingkungan krja mengalami kenaikan. dalam kata lain jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,255 satuan. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,674 adalah positive artinya variabel kompensasi berpengaruh mningkat sebesar 0,674, dalam arti jika Kompensasi ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan meningkat

3. Uji Hipotesis

a. Uji T atau Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	982	2.733		.359	.721
	X1 Pelatihan kerja	.019	.050	.038	.379	.707
	X2 Lingkungan kerja	.255	.094	.277	2.717	.010
	X3 Kompensasi	.674	.082	.814	8.212	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Perhitungan t table pelatihan kerja sebesar 0,379 dengan taraf s (t) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 2,028 yang berarti t hitung < t tabel (0,379 < 2,028). Nilai signifikansi (0,707 > 0,050), maka H₀ diiterima dan H₁ ditolakk. untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,717 yang berarti t(3,026 > 2,028). variabel kompensasi senilai 8,212 dan menggunakan

taraf signifikan (t) 5% diperoleh t tabel sejumlah 2,028 yang berarti ($8,212 > 2,028$). Nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima .

b. Uji F atau Uji Serempak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	87.081	3	29.027	23.316	.000 ^b
	Residual	44.819	36	1.245		
	Total	131.900	39			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Data Diolah, 2022

Data diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 23,316 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai F tabel pada tingkat signifikan 0,05 = $df(k; n-k)$, $F = (3; 40-3)$, F tabel = $(3; 37) = 2,86$, maka nilai F tabel sebesar 2,86. Karena nilai F hitung > F tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($23,316 > 2,86$) dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) bisa disimpulkan bahwa pelatihan usaha, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Karya Sejahtera Ponorogo.

c. Koefisien Kolerasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.632	1.116

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R square* sebesar 0,632. Yang 63,2 sisanya 36,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya disiplin, ketidakjelasan peran, pengalaman kerja, reward dll.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan usaha, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan UD Karya Sejahtera Desa Campursari Ponorogo.

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Karya Sejahtera Desa Campursari Ponorogo.

Hasil dari olah data untuk uji hipotesis variabel pelatihan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai t hitung 0,379 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028, dan tingkat signifikan $0,707 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka angka tersebut menunjukkan nilai negatif signifikan yang artinya variabel pelatihan kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan UD Karya Sejahtera Desa Campursari Ponorogo.

Dari teori yang dikemukakan oleh Rozalena Dewi (2016; 212) pelatihan merupakan suatu rangkaian aktivitas yang di buat guna meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian para SDM yang berhubungan dengan kedudukan atau jabatan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Dapat disimpulkan bahwasanya pelatihanya kerja yang diberikan oleh UD Karya Sejahtera Ponorogo harus sama dengan kebutuhan pegawainya supaya tercapai rencana perusahaan. dipenelitian ini pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di sebabkan program pelatihan yang tidak terlaksana dengan baik dan banyak karyawan yang mengabaikan program pelatihan hal ini diharapkan perusahaan memberikan pelatihan yang bermutu dengan mencari atau mengundang pelatih/instruktur yang ahli pada bidangnya membuat peserta akan tertarik dan mengikuti pelatihan kerja maka keberlangsungan usaha akan terjamin. Apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan UD Karya Sejahtera Desa Campursari Ponorogo akan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Karya Sejahtera Ponorogo

Hasil pengolahan untuk uji hipotesis variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai t hitung 2,717 (sig. 0,010) lebih kecil dari nilai t tabel 2,028, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai positif

signifikan yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan" UD Karya Sejahtera Ponorogo.

Menurut Sunyoto dalam Khairunisa Nur Baiti (2020:04) lingkungan kerja adalah suatu bagian dalam sebuah komponen penting yang terdapat dalam aktivitas karyawan saat bekerja. Pada perusahaan faktor lingkungan kerja sangat penting dan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan. Untuk menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja lingkungan kerja sangatlah bermanfaat karena, dapat meningkatkan keproduktivitasan kerja dan kualitas kerja karyawan dan lingkungan kerjapun juga mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

Artinya bahwa lingkungan kerja yang strategis dan nyaman akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan jika sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan malas dan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunkan performa karyawan.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Karya Sejahtera Ponorogo. Sehingga peningkatan atau penurunan lingkungan kerja secara signifikan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila Lingkungan kerja karyawan tersebut baik maka akan menjadikan karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan tersebut buruk maka menjadikan kinerja karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya .

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Karya Sejahtera Ponorogo

Hasil pengolahan untuk uji hipotesis variabel kompensasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan bernilai t hitung 8,212 (sig. 0,000) lebih kecil dari nilai t tabel 2,028, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai positif signifikan yang artinya variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan UD karya Sejahtera Ponorogo.

Menurut I Gede Putu kawiyan (2020) kompensasi adalah suatu balasan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

perusahaan. Dalam sebuah perusahaan upaya memberikan kompensasi terhadap karyawan agar mendapatkan karyawan yang berkompeten. Di dalam perusahaan pasti akan berlomba-lomba agar memperoleh atau mencari SDM yang berkompeten dan berkualitas berkualitas serta ketaatan karyawan dalam bekerja agar bisa mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, salah satunya dengan cara menawarkan kompensasi yang berkualitas yang akan dipertimbangkan oleh sumber daya manusia.

4. Pengaruh Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-sama berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Karya Sejahtera Ponorogo

Produktivitas karyawan banyak dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap variabel pelatihan usaha, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan secara bersama-sama pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UD Karya Sejahtera Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($23,316 > 2,86$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Secara simultan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap produktivitas kerja adalah 63,2%. Namun, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Total nilai variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 36,8%.

KESIMPULAN

Hasil dari uji regresi 0.19 dengan hipotesis pelatihan kerja karyawan bernilai t hitung 0,379 lebih kecil dari nilai t tabel 2,028, dan tingkat signifikan $0,707 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka angka tersebut menunjukkan nilai negatif signifikan yang artinya variabel pelatihan kerja (X_{11}) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan UD Karya Sejahtera Desa Campursari Ponorogo.

Pembahasan Hasil dari uji regresi lingkungan kerja 0.255 dengan nilai hipotesis variabel lingkungan kerja (X_2) nilai t hitung = 2,717 (sig. 0,010) $< t$ tabel 2,028, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka bernilai positif signifikan yang artinya (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap variabel (Y) pada karyawan” UD Karya Sejahtera Ponorogo. Berarti bahwa lingkungan kerja yang layak dan strategis maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil pembahasan regresi kompensasi dengan jumlah 0.674 dan uji hipotesis variabel kompensasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan, nilai t hitung=8,212 (sig.0,000) <ttabel 2,028, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya variabel (X_3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel (Y) pada karyawan UD karya Sejahtera Ponorogo bisa di katakana kompensasi sudah sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan

Table dalam uji sumultan di tunjukkann bahwa hasil f hitung > dari f table (23.316>2,86) signifikasi 0.00<0,05. Maka dengan kata lain variabel X secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas Kerja dengan psitiv dan signifikan.

Dalam hasil koefisien determinasi didapatkan nilai adjusted R Square sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya dapat di jelaskan oleh variable lain yang tidak di ujikan dalam penelitian ini 36,8%.

Daftar Pustaka

- Adam D. (2019). Pengaruh Pelatihan Llingkungan kerja ,Kopentensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 11*, 1-5.
- Aminah .H. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser pada Dompot Duafa Sumsel. *Skripsi*, 10-14.
- Ananta D.S & Sesilya Kempa. (2017). pengaruh kompensasi dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jaya pura. *Agora vol. 5 No.3*, 1-3.
- anggara, y. (2021). pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bengkel las kalimas. *skripsi*.
- B,W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Cabang Kota Palembang. *Skripsi*, 1-8.
- Bagus Eerwin N.F. (2020). Analisis Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja karyawan. *Skripsi*.
- Dr. H. Abdul Hakim, SE M. Si. (2014). *DINAMIKA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Semarang: juli.
- Dra. Umi Farida, MM. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PONOROGO: JULI.
- I Gede p. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: UNHU press.
- Indri A.d. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam study padakaryawan deleafing plantation Group III PT. Great Pineaplle Lampung Tengah. *Skripsi*, 11-20.
- Lutfi T.H. (2018). Pengaruh Ko, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM produksi kripik tempe di sanan kota Malang. 1-10.

- Maahfud. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service Di RSUD Aisiyah Ponorogo. *Skripsi*.
- Maludin. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Martina T & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Studi kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta. *Jurnal ekonomi manajemen*, 2.
- Naudy M.F. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan (Study pada sekolah muhammadiyah di Borobudur). *skripsi*.
- Nita N. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kinerja dengan disiplin Kerja sebagai variabel intervening. *skripsi*, 14.
- Ronal, D. &. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Vol.9 No.2*.
- Tri, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Polisi Pada Bagian Satlantas Polres Madiun. *Skripsi*.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta edisi. 06*.
- yunior, D. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di kota Makasar. *Jurnal*.