

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRISMA REKSA SEJAHTERA

sastra tamami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan
sastrabobs@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, motivation and compensation on the performance of employees at PT. Prisma Reksa Sejahtera. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 72 employees working at PT. Prisma Reksa Sejahtera. Samples were taken by system random sampling technique. The data analysis method used is quantitative analysis, namely reliability test and validity test, classic assumption test, T test and F test, coefficient of determination and multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that training variables have a significant effect on employee performance, with the T test value of $0,000 < 0,05$. Variable motivation has a significant effect on employee performance, with a T value of $0,000 < 0,05$. The compensation variable has a non-significant effect on employee performance, with a T value of $0,562 > 0,05$. Calculation of F test, jointly the training, motivation and compensation variables have a significant effect on employee performance with a value of $F 0,000 < 0,05$.

Keywords: *Training, Motivation, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prisma Reksa Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisioner kepada 72 karyawan yang bekerja di PT. Prisma Reksa Sejahtera. Sampel diambil dengan teknik *system random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, uji T dan Uji F, koefisien determinasi serta analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data, menunjukkan variable pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai uji T sebesar $0,000 < 0,05$. Variable motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T sebesar $0,000 < 0,05$. Variable kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukan dengan nilai T sebesar $0,562 > 0,05$. Perhitungan uji F, secara bersama-sama variable pelatihan, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang

berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan Soetrisno (2009). Maka dari itu sumber daya manusia adalah pondasi yang berperan penting terhadap majunya perusahaan

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Betapapun majunya teknologi, pengembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan diperlukan unit-unit manajemen professional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dan pihak para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan perusahaan. Karena pekerja merupakan asset perusahaan yang harus dikembangkan kearah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Itu dimaksudkan agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah Edison (2010).

Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika para tenaga kerja dapat bersikap dan bertindak sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Tugas pihak manajemen sumber daya manusia mengelola tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, yang bisa dikembangkan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah pelatihan kerja.

Sutrisno (2014), mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan kesalahan yang pernah dilakukan.

Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya Sedarmayanti (2008).

Tahap pelatihan menurut Santoso (2012) :

1. Pra Pelatihan (*Pre Training*)

2. Pelaksanaan Pelatihan (*On Going Training*)
3. Pasca Pelatihan (*Post Training*)

Menurut Notoatmodjo (2009), pelatihan memiliki tujuan utama dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan. Pelatihan-pelatihan ini mencakup antara lain:

1. Pelaksanaan program-program baru.
2. Penggunaan alat-alat baru.
3. Pelatihan bagi para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan baru.
4. Pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru.
5. Pelatihan bagi karyawan baru.

b. Motivasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan

karyawan

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah- langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah- langkah tersebut menurut Sunyoto (2013), adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistik

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan Sofyandi (2008).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka Soekidjo (2009).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan Rivai (2009).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2010), antara lain yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik,

status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Ketika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified untuk* perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

d. Kinerja karyawan

Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah human output yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction* (Robbins, 2013).

Mathis dan Jackson (2012), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) kuantitas keluaran, 2) kualitas keluaran, 3) jangka waktu keluaran, 4) kehadiran di tempat kerja, dan 5) sikap kooperatif

Sedangkan tujuan penilaian kinerja (Mulyadi dan Setyawan, 2011) adalah: "Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran."

Penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja dan waktu serta penghargaan baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik.

Salah satu sarana manajemen paling penting yang harus dibebankan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah faktor man usia. Tanpa manusia yang berkualitas, betapapun canggihnya sistem yang dirancang, tujuan organisasi mungkin hanya sekedar angan-angan saja. Disamping sarana, prinsip-prinsip organisasi harus pula dipenuhi seperti adanya pembagian tugas yang adil, pendelegasian tugas. rentang kekuasaan, tingkat pengawsan yang cukup, kesatuan perintah dan tanggung jawab serta koordinasi masing-masing unit merupakan suatu hal yang harus terus menerus disempurnakan.

Untuk itu penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan

seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

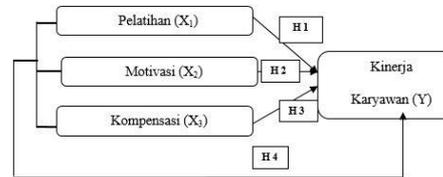
Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

Dalam mengelola perusahaan, manajemen menetapkan sasaran yang akan dicapai dimasa yang akan datang dan didalam proses yang disebut perencanaan (*planning*). Pelaksanaan rencana memerlukan alokasi sumber dayasecaraefisien. Disamping itu pelaksanaan rencana memerlukan pengendalian agar efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan rencana dapat ditempuh dengan cara tangan besi, dengan ancaman terhadap pelaksanaan agar mematuhi perilaku standar untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pelaksanaan rencana dengan cara ini dapat menjamin sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Namun cara pencapaian tujuan ini akan mengakibatkan moral kerja karyawan menjadi rendah. Akan berbeda kondisi moral karyawan jika pengelolaan perusahaan didasarkan atas maksimisasi motivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi. Maksimisasi motivasi karyawan berarti membangkitkan dorongan dalam diri karyawan untuk mengerahkan usahanya dalam mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Jika setiap karyawan memahami sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan setiap karyawan melaksanakan internalisasi sasaran perusahaan sebagai sasaran pribadinya maka kesesuaian tujuan individu karyawan dengan sasaran

perusahaan secara keseluruhan akan terjadi.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka Pemikiran teoritis, penelitian terdahulu, dan rumusan masalah, maka penelitian ini dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prisma Reksa Sejahtera.
- H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Prisma Reksa Sejahtera.
- H3: Diduga Kompensasi keputusan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.Prisma Reksa Sejahtera.
- H4: Diduga Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Prisma Reksa Sejahtera

METODE PENELITIAN

a. Objek/Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan PT. Prisma Reksa Sejahtera Yang beralamat di Komplek Inti Batam Blok B no 1-3 Sei Panas Kelurahan Sungai Kecamatan Batam Kota Kota Batam, Kepulauan Riau.

Subyek adalah target populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Subyek dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Prisma Reksa Sejahtera.

b. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Supranto (2009) adalah kumpulan dari seluruh elemen

sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Oleh karena itu populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Prisma Reksa Sejahtera sebanyak 72 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Artinya responden yang dipilih secara acak dengan karakteristik tertentu yang diyakini representative terhadap populasi penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus teori sensus.

METODE ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2014) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak.

Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

e. Uji Multi Kolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah suatu model terdapat masalah heteroskedastisitas. Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas berarti terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu x adalah residual (Y) prediksi yang telah di *standardized* (Ghozali, 2011).

g. Pengujian Hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$, H0 diterima. Dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

h. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji

pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

b1, b2, b3 = Koefisien regresi yang hendak diamati

i. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (x1)	Butir1	0.621	0.228	Valid
	Butir 2	0.834	0.228	Valid
	Butir 3	0.872	0.228	Valid
	Butir 4	0.545	0.228	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan spss 21 yang diolah (2019)

Pada table 1 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai probabilitas $r \leq$ taraf signifikan sebesar 0,235 (sig.2-tailed $\leq \alpha$ 0.05).

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
Motivasi (x2)	Butir1	0.317	0.228	Valid
	Butir2	0.639	0.228	Valid
	Butir3	0.898	0.228	Valid
	Butir4	0.898	0.228	Valid
	Butir5	0.302	0.228	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan spss 21 yang diolah (2019)

Pada table 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai probabilitas $r \leq$ taraf signifikan sebesar 0,235 (sig.2-tailed $\leq \alpha$ 0.05).

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (x3)	Butir1	0.895	0,228	Valid
	Butir2	0.879	0,228	Valid
	Butir3	0.897	0,228	Valid
	Butir4	0.564	0,228	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan spss 21 yang diolah (2019)

Pada table diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai probabilitas $r \leq$ taraf signifikan sebesar 0,235 (sig.2-tailed $\leq \alpha$ 0.05).

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (y)	Butir1	0.529	0.228	Valid
	Butir2	0.649	0.228	Valid
	Butir3	0.668	0.228	Valid
	Butir4	0.454	0.228	Valid
	Butir5	0.567	0.228	Valid
	Butir6	0.433	0.228	Valid
	Butir7	0.605	0.228	Valid
	Butir8	0.648	0.228	Valid
	Butir9	0.788	0.228	Valid
	Butir10	0.449	0.228	Valid
	Butir11	0.540	0.228	Valid
	Butir12	0.313	0.228	Valid
	Butir13	0.504	0.228	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan spss 21 yang diolah (2019)

Pada table diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid karena nilai probabilitas $r \leq$ taraf signifikan sebesar 0,235 (sig.2-tailed $\leq \alpha$ 0.05).

Uji Reliabilitas

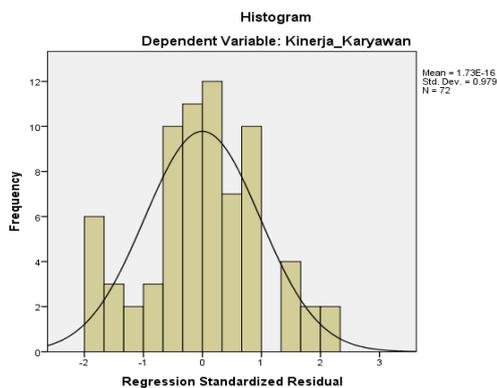
Tabel 3. Reliability Statistic

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Pelatihan	0,695	4
Motivasi	0,658	5
Kompensasi	0,836	4
Kinerja karyawan	0,814	13

Sumber: Data primer yang diolah (2019)
 Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada table 3 diatas variable x1 mempunyai nilai alpha sebedar 0,695 variable x2 mempunyai nilai alpha sebesar 0,658 variable x3 mempunyai nilai alpha sebesar 0,836 dan variable y mempunyai nilai alpha sebesar 0,814. Maka seluruh data yang dapat dinyatakan realible kerana nilai alpha $\geq 0,6$.

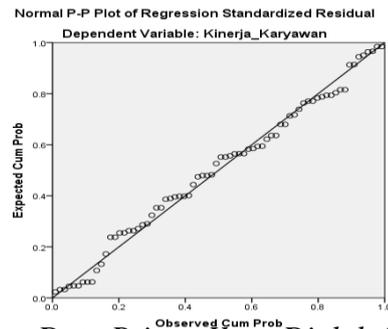
Uji Normalitas

Gambar Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram



Sumber : Data Primer Yang Diolah (2019)
 Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan residual berdistribusi normal dan kurva berbentuk seperti lonceng, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Selain pada grafik histogram, untuk mengetahui normalitas data maka juga dapat dilakukan dengan melihat titik sebar yang berada disekitar garis diagonal pada grafik normal P-Plot. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal, Ghozali (2011). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dalam grafik normal P-Plot

Gambar Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data Primer Yang Diolah (2019)

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa penyebaran pada titik-titik yang berada disekitar garis diagonal mengikuti arah garis tersebut meskipun posisi titik-titik yang tersebar tidak sejajar lurus tepat digaris diagonal seperti yang terlihat namun penyebarannya masing berada dekat disekitar garis diagonal, sehingga data yang diuji adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
x1_Pelatihan	0.974	1,03
x2_Motivasi	0.920	1,09
x3_Kompensasi	0.944	1,06

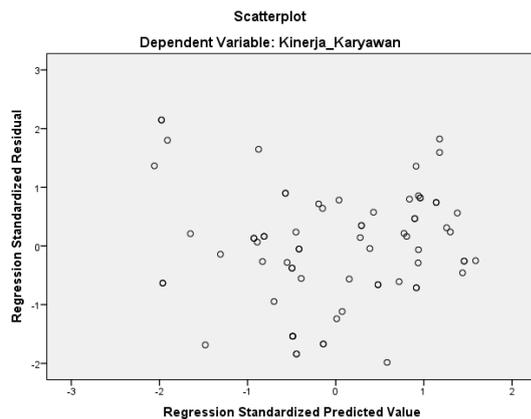
Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Dari tabel di atas terlihat bahwa variable pelatihan memiliki tolerance 0,974 > 0,10 dan VIF sebesar 1,027, variable motivasi memiliki tolerance 0,92 > 0,10 dan VIF sebesar 1,087

variable kompensasi memiliki tolerance sebesar 0,944 > 0,10 dan VIF sebesar 1,059 dan dapat disimpulkan nilai tersebut sehingga dapat di nyatakan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam Scatterplot



Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2019)

Dan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, terlihat titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga pengujian asumsi klasik dapat di lanjutkan kepada pengujian – pengujian berikutnya.

Uji Koefisiensi Secara Parsial (Uji T)

Uji T di gunakan untuk mengetahui apakah secara

parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Di mana untuk mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus $df = n - k - 1$ di mana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Berarti untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t dalam penelitian ini $df = 72 - 3 - 1 = 68$, t tabel dari angka 68 adalah 1,667 kriteria penguji H_0 di terima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_0 di tolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan besarnya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai beta.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (T-test)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,893	3,316		2,984	,004
Pelatihan	1,604	,138	,713	11,645	,000
Motivasi	,814	,129	,398	6,321	,000
Kompensasi	-,088	,150	-,036	-,582	,562

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer berdasarkan spss 21 yang diolah (2019)

1. Pelatihan

Variabel komunikasi dengan nilai t hitung $11.645 > t_{tabel} 1.667$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.

2. Motivasi

Variabel motivasi dengan nilai t hitung $6.321 > t_{tabel} 1.667$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama kelompok terhadap kinerja.

3. Kompensasi

Variabel kompensasi dengan nilai t hitung $-0.582 < t_{tabel} 1.667$ dan tingkat signifikan $-0.582 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara pengambilan keputusan terhadap kinerja.

Uji Koefisiensi Secara Silmultan (Uji F)

Uji Simultan atau Uji F merupakan pengujian yang dilakukan pada keseluruhan variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk menentukan apakah variabel tersebut secara serentak atau bersamaan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Tingkat signifikan pada uji F adalah sebesar 0,05 (5%).

Kriteria yang digunakan adalah apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dibawah ini

merupakan hasil uji simultan F pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	3.907.785	3	1.302.595	68.671	.000
Residual	1.289.867	68	18.969	1	
Total	5.197.653	71			

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
 b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah (2019)
 Dari tabel diatas di ketahui nilai F hitung sebesar 68,671 > F tabel 2,74 karena nilai F hitung > F table maka Ho ditolak dengan demikian model regresi antara pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah berbentuk linear.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

2. Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable Pelatihan, Motivasi

dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai f hitung = 68,671 > 2,74 (f tabel) dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Hal ini berarti bahwa secara bersama – sama Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika

nilai Adjusted R² bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Untuk mengetahui koefisien determinasi hasil uji dengan SPSS versi 21 dengan melihat angka pada kolom Adjuted R². Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.741	435.530

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
 b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah (2019)
 Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang di peroleh sebesar 0,741 dan termasuk dalam kategori tepat, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai x1, x2, x3 dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 74,1% sisanya 25,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di ikut sertakan di model penelitian ini

PEMBAHASAN

1. Terdapat Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai t hitung > t tabel (11,645 > 1,667) dengan taraf (0,000 < 0,05) maka hipotesis 1 di terima, jika dapat di simpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel pelatihan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,325 > 1,667$) dengan taraf ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis 1 di terima, jika dapat di simpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel Motivasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

3. Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,582 < 1,667$) dengan taraf ($0,562 > 0,05$) maka hipotesis 1 di tolak, jika dapat di simpulkan kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel kompensasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

4. Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,582 < 1,667$) dengan taraf ($0,562 > 0,05$) maka hipotesis 1 di tolak, jika dapat di simpulkan kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria di atas variabel kompensasi tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Prisma Reksa Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,645 > 1,668$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis 1 di terima, jika dapat di simpulkan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,321 > 1,668$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis 2 diterima, jika dapat di simpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Tidak Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis di atas di peroleh bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,582 < 1,668$) dan signifikan ($0,562 > 0,05$) maka hipotesis 3 di tolak, jika dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Terdapat Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F memperlihatkan nilai $f_{hitung} = 68,671 > 2,74$ (f_{tabel}) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. berarti bahwa secara simultan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan.

1. Pelatihan merupakan suatu acuan dan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, hendaklah pihak PT. Prisma Reksa Sejahtera, untuk melakukan

- pelatihan-pelatihan yang ada di lingkungan kerja.
2. Motivasi dari atasan juga berpengaruh bagi kinerja karyawan di PT. Prisma Reksa Sejahtera untuk itu diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawan di PT. Prisma Reksa Sejahtera.
 3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini. Sehingga perlu evaluasi secara mendasar bagi manajemen PT Prisma Resa Sejahtera dalam memberikan Kompensasi untuk meningkatkan kinerja.
 4. Pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam mengambil kebijakan perusahaan kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, H.Imam, 20011, Statistik Multivariate Dengan SPSS dan PLS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Prawirosentono S., 2011, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta.
- Rahmanto I., 2012, *Penilaian Kinerja dan Imbalan: Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis*, ([http: www.Feupak.web.id](http://www.feupak.web.id)., diakses 29 Juli 2012) ,
- Riyono.B dan Zulaifah.E., 2011. *Psikologi Kepemimpinan*, Unit Publikasi Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- Robbins. P.S.,2012, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima ,Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Singapore: Prentice Hall.
- Ruky.A., 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.
- Santoso .S., 2012, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian P.S., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono ,2007, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman W., 2012, *Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono.F., 2012, *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- UsmaraA., 2012, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Amara Books, Yogyakarta.
- Zainun. B., 2011 ,*SDM Indonesia*, Penerbit Toko Gunung Agung , Jakarta