

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.WOODXINDO SEMARANG

Aji Kasmuni¹⁾, Maria M. Minarsih²⁾, Heru Sri Wulan³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

PT. Woodexindo is a furniture company that has been growing rapidly, as seen from the marketing area that already includes up to overseas. As a rapidly growing company, certainly many problems that must be addressed immediately in order to satisfy customer services. It began revamping of existing human resources. Improvement of human resources can be through training, education and the provision of a satisfactory compensation. Improvement of the company is expected to improve employee performance in PT. Woodexindo. This problem is today faced by PT.Woodexindo. Based on this background the author is interested in conducting research on: Influence Compensation, Education and Training on the Job Performance in PT.Woodexindo.

The population in this study of 180 employees, while the sample in this study amounted to 65 employees. The results of this study as follows:

T test results table, variable compensation smallest ranks. This means that employees are more focused on the development of the company, although compensation is also a consideration employees to improve work performance.

Variable Education has the greatest influence in determining employee performance. This is evident from the results of the t test that is equal to 3,925, with a high level of education workers will be able to develop ways of thinking for designing, developing PT.Woodexindo to develop overseas marketing area.

Test results of determination states that the third variable (compensation, education and training) was able to explain the variable performance of 75.2%. Another variable that has not been explained only by 24.8%, for example, incentives, work environment, leadership and others

Keywords: compensation, education, training, work performance

ABSTRAKSI

PT. Woodexindo merupakan perusahaan mebel yang sudah berkembang pesat, hal ini terlihat dari daerah pemasarannya yang sudah meliputi sampai ke luar negeri. Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, tentu banyak sekali permasalahan yang segera harus dibenahi agar pelayanan terhadap konsumen memuaskan. Pembetulan itu dimulai dari sumber daya manusia yang ada. Perbaikan sumber daya manusia dapat melalui pelatihan, pendidikan maupun pemberian kompensasi yang memuaskan. Perbaikan dari dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Woodexindo . Permasalahan ini yang saat ini juga dihadapi oleh PT.Woodexindo. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian mengenai : Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja di PT.Woodexindo.

Populasi dalam penelitian ini 180 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Hasil penelitian ini sebagai berikut :

Hasil uji t tabel, variabel kompensasi menempati urutan terkecil. Hal ini berarti bahwa karyawan lebih fokus pada pengembangan perusahaan, meskipun kompensasi juga menjadi pertimbangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yaitu sebesar 3.925, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan dapat mengembangkan pola berfikir untuk mendesign, mengembangkan PT.Woodexindo dengan mengembangkan daerah pemasaran ke luar negeri.

Hasil uji determinasi menyatakan bahwa ketiga variabel (kompensasi, pendidikan dan pelatihan) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 75,2%. Variabel lain yang belum dijelaskan hanya sebesar 24,8%, misalnya insentif, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain

Kata kunci : kompensasi, pendidikan, pelatihan, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam merekrut karyawan perlu dipertimbangkan standart minimal untuk dapat diterima sebagai karyawan. Standart tsb antara lain adalah pendidikan. Pada posisi tertentu sangat dibutuhkan pendidikan yang tinggi untuk dapat memberi masukan ke manajemen.

PT.Woodexindo merupakan perusahaan mebel yang area pemasarannya sudah sampai ke luar negeri. Dengan area pemasaran yang sudah sampai luar negeri, pendidikan yang tinggi untuk posisi tertentu sangat dibutuhkan, agar komunikasi dengan konsumen luar negeri dapat berjalan lancar, misalnya karyawan harus dapat berbahasa inggris lancar, menguasai peta pemasaran produk mebel di luar negeri dll

Sering pendidikan menjadi hambatan untuk berkembangnya perusahaan. Dengan standart yang telah disesuaikan kebutuhan perusahaan diharapkan permasalahan yang berkaitan dengan hal ini dapat diatasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan, sehingga perlu direncanakan secara matang oleh manajemen agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari.

Selain pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan, dari sisi karyawan juga perlu diberikan pelatihan agar kemampuan mereka dapat dimaksimalkan.

Pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan

Untuk perusahaan yang membutuhkan ketrampilan, pelatihan ini terus menerus perlu dilaksanakan. apabila pelatihan tidak pernah diberikan perusahaan akan berakibat pada menurunnya kreativitas karyawan.

1.2 perumusan masalah

Permasalahan yang terjadi di PT.Woodexindo adalah beberapa karyawan yang berhubungan dengan ekspor kurang lancar menguasai bahasa inggris, untuk hubungan dengan konsumen luar , karyawan yang terlibat hanya beberapa saja. Pemberian kompensasi dirasa kurang

memuaskan apabila dikaitkan dengan beban kerja karyawan 1.2 perumusan masalah

Permasalahan yang terjadi di PT.Woodexindo adalah beberapa karyawan yang berhubungan dengan ekspor kurang lancar menguasai bahasa Inggris, untuk hubungan dengan konsumen luar, karyawan yang terlibat hanya beberapa saja.

Pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan apabila dikaitkan dengan beban kerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja

2.2 Tujuan pemberian kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain: menjamin sumber karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial

2.3 Pengertian Pendidikan

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005)

2.4 Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (training) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional

3. Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut

Kompensasi menurut Tohardi dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para Menurut Nitisemito (2002:57) mendefinisikan pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.5 Macam-macam pelatihan :

1. *On the job training*

metode *on the job training* lebih berfokus pada adanya peningkatan produktivitas secara cepat

On The Job Training dibagi menjadi 6 macam yaitu :

a. *Job instruction training*

Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan *step-step* atau langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.

b. *Apprenticeship*

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan pegawai baru, yang bekerja bersama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu

c. *Internship dan assistantships*

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *apprenliceship* hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi

d. *Job rotation dan transferJob rotation dan transfer*

proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal

e. *Junior boards dan committee assingments*

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan

Alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan kedalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi

f. *Couching dan counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

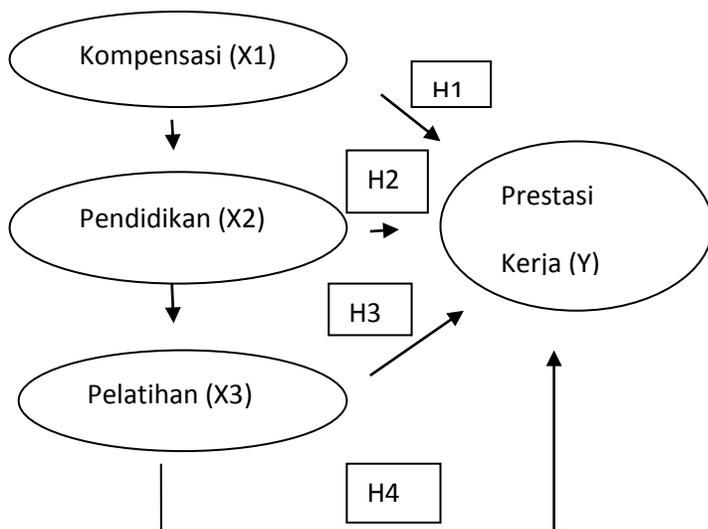
2. *Off the job training*

Metode *off the job training* ini lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang

2.6 Pengertian prestasi kerja

atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94).

2.7 Kerangka pikir



2.8 Hipotesis

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja di PT.WOODDEXINDO

H2 : Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT.WOODDEXINDO

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT.WOODDEXINDO

H4 : Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT.WOODDEXINDO

b. uji asumsi klasik : uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonearitas

- 4. uji parsial / uji t
- 5. Uji simultan / uji F
- 6. Uji determinasi

3. Analisa regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas kompensasi

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Kompensasi (X ₁)				
- X1.1	0,501	>	0,244	Valid
- X1.2	0,520	>	0,244	Valid
- X1.3	0,634	>	0,244	Valid
- X1.4	0,705	>	0,244	Valid
- X1.5	0,420	>	0,244	Valid

Data Primer yang diolah 2015

Hasil Uji Validitas Pendidikan

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Komunikasi (X ₂)				
- X2.1	0,565	>	0,244	Valid
- X2.2	0,441	>	0,244	Valid
- X2.3	0,488	>	0,244	Valid
- X2.4	0,445	>	0,244	Valid
- X2.5	0,531	>	0,244	Valid

Data Primer yang diolah 2015

Hasil Uji Validitas Prestasi

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
Kinerja pegawai (Y)				
- Y _{.1}	0,453	>	0,244	Valid
- Y _{.2}	0,513	>	0,244	Valid
- Y _{.3}	0,408	>	0,244	Valid
- Y _{.4}	0,577	>	0,244	Valid
- Y _{.5}	0,494	>	0,244	Valid

Data Primer yang diolah 2015

Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X3)				
- X3 _{.1}	0,533	>	0,244	Valid
- X3 _{.2}	0,430	>	0,244	Valid
- X3 _{.3}	0,484	>	0,244	Valid
- X3 _{.4}	0,440	>	0,244	Valid
- X3 _{.5}	0,430	>	0,244	Valid

Data Primer yang diolah 2015

Hasil uji validitas semua variable menunjukkan bahwa semua indicator valid, sehingga penelitian layak dilanjutkan.

4.2 Uji Reliabilitas

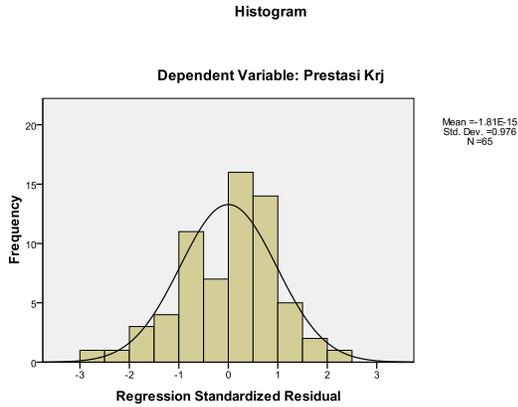
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Kompensasi (X1)	0,778
2.	pendidikan (X2)	0,730
3.	Pelatihan (X3)	0,706
4.	Prestasi kerja (Y)	0,726

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai croncach alpha >0,6

4.3 Uji Normalitas



output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di

tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja telah memenuhi asumsi normalitas

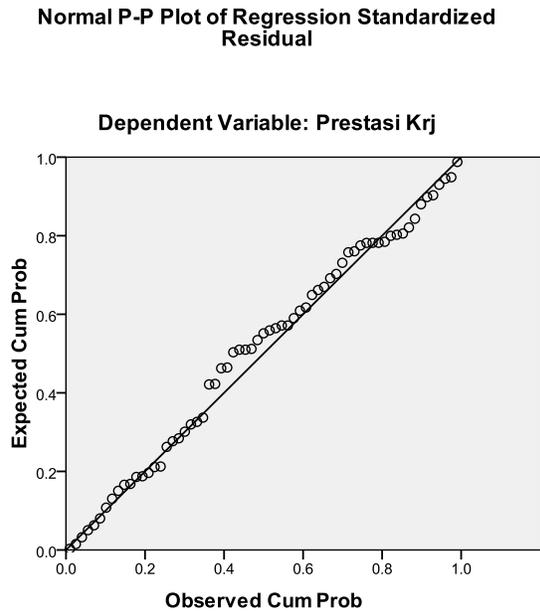
4.4 Uji Multikolonearitas Variance Inflation Factor

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.392	2.554
.358	2.794
.490	2.041

variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan memiliki nilai tolerance tidak kurang / lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak

lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas

4.5 Uji Heterokedastisitas



Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual

berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

4.6 Uji Parsial / Uji t tabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.571	1.114		2.308	.024		
Kompensasi	.199	.083	.238	2.389	.020	.392	2.554
Pendidikan	.360	.092	.409	3.925	.000	.358	2.794
Pelatihan	.298	.081	.327	3.677	.001	.490	2.041

a. Dependent Variable: Prestasi Krj

- nilai t_{hitung} var. kompensasi (2,389) > t_{tabel} (2,00) sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan H_0 atau di daerah penerimaan H_a , maka H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y).
- nilai t_{hitung} pendidikan (3,925) > t_{tabel} (2,00) sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan H_0 atau di daerah penerimaan H_a , maka H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

- nilai t_{hitung} pelatihan (3,677) > t_{tabel} (2,00) sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penerimaan H_0 atau di daerah penolakan H_a , maka H_0 diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X_3) terhadap prestasi kerja (Y)

4.7 Uji F table / Uji Simultan

ANOVA^b

Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
390.622	3	130.207	65.554	.000 ^a
121.162	61	1.986		
511.785	64			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, pendidikan, pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

- nilai F hitung = 65,554 > F tabel = 2,79 dapat dilihat dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan

BAB V : PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian , dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t table , variabel kompensasi sebesar (2,389) , variabel pendidikan (3,925) dan variabel pelatihan sebesar 3,677. Variabel kompensasi menempati urutan terkecil. Hal ini berarti bahwa karyawan lebih fokus pada pengembangan perusahaan, meskipun kompensasi juga menjadi pertimbangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Variabel Pendidikan mempunyai pengaruh terbesar dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil

uji t yaitu sebesar 3.925, dengan tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan karyawan dapat mengembangkan pola berfikir untuk mendesign, mengembangkan PT.Woodexindo dengan mengembangkan daerah pemasaran ke luar negeri.

3. Hasil uji determinasi menyatakan bahwa ketiga variabel (kompensasi, pendidikan dan pelatihan) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 75,2%. Variabel lain yang belum dijelaskan hanya sebesar 24,8%, misalnya insentif, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

5.2 SARAN

1. Variabel pendidikan menempati urutan paling tinggi dalam menentukan prestasi kerja karyawan, diharapkan karyawan yang pendidikan masih rendah didorong untuk meneruskan ke pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang

lebih tinggi diharapkan perusahaan dapat lebih maju dan berkembang karena pola pikir karyawannya sudah maju ke depan terutama dalam pemasaran produknya.

2. pelatihan yang diadakan perusahaan hendaknya lebih ditingkatkan agar hasil produk bisa bersaing dengan negara lain terutama dalam kualitas design , ukiran maupun pemilihan kayu.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

1. Waktu yang terbatas membuat penelitian ini jauh dari sempurna, pengisian kuesioner yang membutuhkan waktu cukup lama karena responden tidak langsung bisa mengisi.
2. Jurnal internasional yang jumlahnya sedikit karena sedikit peneliti yang meneliti di perusahaan kayu yang bertaraf internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran, Sebuah Pendekatan Strategi*, Research Paper Series, Semarang : BP. UNDIP
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husnan, Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- , 2009, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2004, *Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara*, Jakarta
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Andi Ofset, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S.,1992, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Andi Yogyakarta

Niti Semitro, S. Alex.1988, Manajemen Personalia , Ghalia Indonesia, Jakarta

Nitisemitro, 1992. Petunjuk Teknis **Penyusunan Skripsi, BPFE UGM, Yogyakarta**

Nitisemitro, S. Alex, 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber DayaManusia) Edisi ke 3, Ghalia Indonesia, Jakarta