

# **PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang 2C)**

**Ega Armadani<sup>1)</sup>, Maria Mimin M<sup>2)</sup>, Patricia Dhiana P<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2),3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Glory Industrial Semarang II. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Glory Industrial Semarang II dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian sebanyak 91 responden dengan menggunakan metode simple random sampling.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder pada tahun 2011 – 2013. Data tersebut merupakan data dari absensi selama 3 tahun untuk menentukan jumlah prestasi kerja dengan mengacu pada absensi kehadiran karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Data – data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 20.0 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.056 + 0.432X_1 + 0.224 X_2 + 0.339 X_3$$

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.503, hal tersebut berarti bahwa 50.3% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi dan sisanya yaitu sebesar 49.7% dijelaskan oleh variabel – variabel yang lain diluar persamaan.

**Kata Kunci : kompensasi, pelatihan, dukungan organisasi, prestasi kerja**

## **ABSTRACT**

*This study aimed to analyze the effect of compensation , training , and support organizations on work performance at production PT. Glory Industrial Semarang 2C. The samples used were employees production of PT. Glory Industrial Semarang 2C where the number of samples specified in the research as much as 91 responden.*

*In this study the data used are primary data and secondary data in 2011-2013. The data is the data from attendance for 3 years to determine the*

amount of work performance with reference to the absence of employee attendance. The analysis technique used is multiple linear regression to test the hypothesis menggunakan *F test*, *t test* and the coefficient of determination.

Data - Data that has been processed using the SPSS 20.0 program produces the following regression equation :

$$Y = 0.126 + 0.415X_1 + 0.260X_2 + 0.386X_3$$

From this study it can be concluded that based on the statistical test that variable compensation significant effect on work performance, training significant effect on work performance, and support organizations have a significant effect on job performance . From this research, the adjusted  $R^2$  values for 0.512, this means that 51.2 % work performance variables can be explained by the independent variables, namely compensation, training, and support organizations and the remainder is equal to 48.8 % explained by variables - variables other than the similarities.

**Keywords : compensation , training , organizational support , job performance**

## **1. PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya (Simamora, 2004:4), karena *asset* organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus mendapat porsi perhatian terlebih dahulu oleh manajemen adalah *asset* manusia dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan efisien dapat dilihat dari adanya peningkatan prestasi kerja karyawannya, karena dengan melihat peningkatan prestasi kerja karyawan, maka akan berimbas positif bagi peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan terutama dalam rangka mencapai tujuan utama dari perusahaan tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, antara lain dengan memberikan kompensasi bagi karyawan. Kompensasi sangat penting untuk karyawan, dimana bila kompensasi disusun secara adil, benar dan wajar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Handoko, 2000:132).

PT. *Glory Industrial* Semarang 2C yang didirikan pada Januari 2010 berlokasi di Jl. Coaster No.8 Blok B27-31.PT. *Glory Industrial* Semarang 2C merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture* dengan jenis produksi garmen atau pakaian jadi. Seiring dengan perkembangan jaman, maka PT. *Glory Industrial* Semarang 2C selalu melakukan perbaikan – perbaikan dalam semua hal yang meliputi perbaikan sistem, pengadaan mesin, gudang penyimpanan dan sumber daya manusia dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh pada prestasi kerja, dimana kompensasi finansial dan non finansial harus seimbang untuk karyawan. Rendahnya pemberian kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena dengan rendahnya kompensasi semangat kerja karyawan akan berkurang dan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang cenderung rendah pula. Selama ini kompensasi yang telah diberikan oleh PT. *Glory Industrial Semarang 2C* kurang memuaskan para karyawan. Bonus setelah memenuhi target terkadang tidak diberikan sesuai dengan perjanjian, tunjangan yang diberikanpun hanya berupa tunjangan pada saat hari raya.

Dalam pelatihan, hanya karyawan baru yang diberikan pelatihan kerja dimana karyawan baru tidak begitu menguasai *skill* dalam bidang garmen. Pelatihan yang biasanya dilakukan hanya berupa tata cara bagaimana cara mengobras dengan rapih, maupun membentuk dan memotong pola.

Dukungan organisasi pada PT. *Glory Industrial Semarang 2C* sangat berpengaruh pada prestasi kerja, kendala yang ada dalam organisasi PT. *Glory Industrial Semarang 2C* adalah kendala dari supervisor yang kurang memperhatikan kemauan dari karyawan, dimana terkadang jika di dapat mesin yang rusak pihak perusahaan tidak segera menindak lanjuti pengadaan tersebut hingga menunggu dana turun. Persaingan antar rekan kerja yang terjadi demi mencapai target.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. *Glory Industrial Semarang 2C*, maka penulis akan mengajukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA (Study Kasus Pada Bagian Produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*)”**

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kompensasi

Menurut Sikula dalam Mangkuneraga (2007:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Panggabean (2004:75) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

### B. Pelatihan

Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:301) pelatihan merupakan sebuah proses dimana orang – orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasional.

Mangkuprawira (2003:135) mengemukakan bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

### C. Dukungan Organisasi

Robbins (2001:278) mengemukakan dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Menurut Mathis dan Jackson (2001:84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

### D.

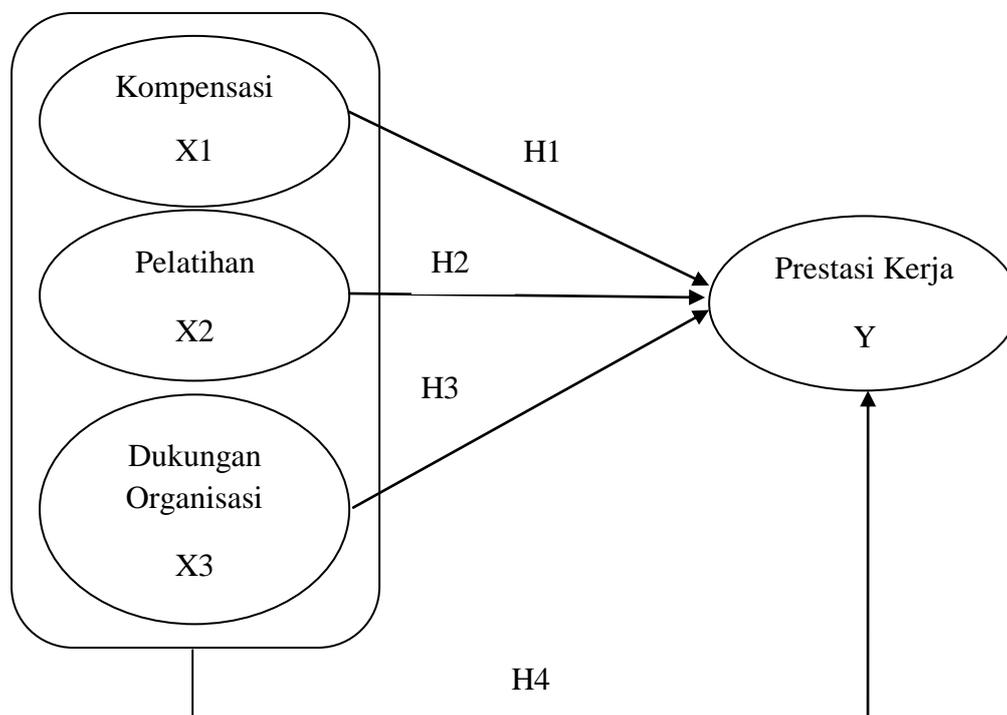
### Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002: 33) prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Bedjo Siswanto (2003:195) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### E. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan dengan perumusan masalah yang terjadi, dapat dipaparkan dengan kerangka pemikiran seperti diatas dan dapat disimpulkan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja
- H3 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja
- H4 : Kompensasi, Pelatihan dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2008:23). Sumber data primer berasal dari penyebaran kuesioner kepada para responden penelitian khususnya karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*. Data sekunder berasal dari PT. *Glory Industrial Semarang 2C* dan jurnal – jurnal maupun artikel dari internet maupun buku.

#### B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C* sejumlah 1008 karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin (Riduwan, 2005:65)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 0,10

$$n = \frac{1008}{1 + 1008 (0,10)^2} = \frac{1008}{11,08} = 90,9 \approx 91$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan adalah 90,9 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 91 responden.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara digunakan dalam metode pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan guna memperoleh permasalahan yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008:77).

3. Observasi

Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner.

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, dimana masing – masing dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 kategori jawaban, yang masing – masing jawaban diberi *score* yaitu dengan rincian sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi score 5.
2. Jawaban S (Setuju) diberi score 4.
3. Jawaban R (Ragu – ragu) diberi score 3.
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi score 2.
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi score 1 (Sugiyono, 2012:94).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaiknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168)

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
X1	X1.1	0.529	Valid

	X1.2	0.651	Valid
	X1.3	0.689	Valid
	X1.4	0.567	Valid
	X1.5	0.665	Valid
X2	X2.1	0.603	Valid
	X2.2	0.529	Valid
	X2.3	0.668	Valid
	X2.4	0.590	Valid
	X2.5	0.355	Valid
X3	X3.1	0.481	Valid
	X3.2	0.489	Valid
	X3.3	0.583	Valid
	X3.4	0.614	Valid
	X3.5	0.501	Valid
Y	Y.1	0.610	Valid
	Y.2	0.640	Valid
	Y.3	0.664	Valid
	Y.4	0.601	Valid
	Y.5	0.601	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa indikator dimana X1 yaitu kompensasi, X2 pelatihan, X3 dukungan organisasi dan Y prestasi kerja menunjukkan hasil yang valid. Hal ini terlihat dari semua nilai  $r$  hitung pada indikator yang ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation* melebihi  $r$  tabel ( $r$  *product moment*) dengan  $n = 91$ , yaitu nilai  $n$  sebesar 0.207.

#### B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:154).

**Tabel 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai $r$ <i>alpha</i>	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	0.825	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0.771	Reliabel
3.	Dukungan Organisasi (X3)	0.765	Reliabel
4.	Prestasi Kerja (Y)	0.826	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa semua variabel penelitian dikatakan reliable karena nilai  $r$  *alpha* pada variabel penelitian mempunyai nilai di atas 0,60.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas menunjukkan adanya korelasi linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen (Gurajati, 2003:250).

**Tabel 4.3**  
**Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi (X1)	.940	1.064
Pelatihan (X2)	.971	1.030
Dukungan Organisasi (X3)	.966	1.035

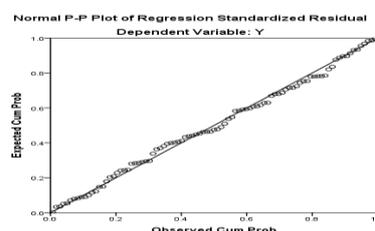
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki persoalan multikolonieritas.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009:107)

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**



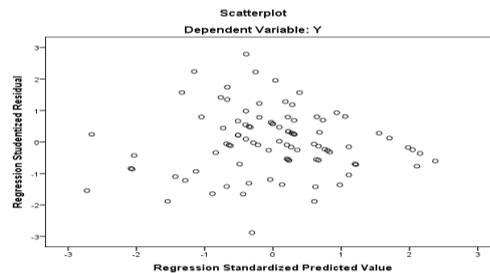
Sumber: data primer yang diolah, 2014

Pada gambar 1 terlihat titik – titik tidak berada jauh dari garis diagonal dan selalu mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

#### 1. Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data primer yang diolah, 2014

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen serta taksiran variabel dependen untuk setiap satuan perubahan variabel independen.

**Tabel 4.4**

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.126	2.070		.061	.952
1 Kompensasi (X1)	.415	.069	.459	6.039	.000
Pelatihan (X2)	.260	.072	.270	3.617	.000
Dukungan Organisasi (X3)	.368	.076	.363	4.847	.000

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.126 + 0.415X_1 + 0,260X_2 + 0.386X_3 + \varepsilon$$

## 5. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara persial terhadap variabel dependen (Ibnu Subiyanto, 2000;204)

**Tabel 4.5**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.126	2.070		.061	.952
1 Kompensasi (X1)	.415	.069	.459	6.039	.000
Pelatihan (X2)	.260	.072	.270	3.617	.000
Dukungan Organisasi (X3)	.368	.076	.363	4.847	.000

Sumber: data yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan padat tabel 4.5 dapat diterangkan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Nilai t hitung menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) sebesar 6,039 dengan signifikansi sebesar 0,00. Bila dibandingkan dengan t tabel 1,662 maka t hitung > t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*.

Nilai t hitung menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) sebesar 3,617 dengan signifikansi sebesar 0,00. Bila dibandingkan dengan t tabel 1,662 maka t hitung > t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*.

Nilai t hitung menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X3) sebesar 4,847 dengan signifikansi sebesar 0,00. Bila dibandingkan dengan t tabel 1,662 maka t hitung > t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan atau secara simultan.

**Tabel 4.6**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.608	3	165.869	32.463	.000 <sup>b</sup>
	Residual	444.524	87	5.109		
	Total	942.132	90			

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji F hitung sebesar 32.463 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $32.463 > 2.71$ ), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian variabel kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen.

**Tabel 4.7**  
**Uji Korelasi Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.512	2.26041	1.456

Sumber: data yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa besar prosentase variabel prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi dimana ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* dengan nilai sebesar 0.512 atau dengan prosentase 51.2 persen dan sisanya dikarenakan faktor yang lainnya.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Pada penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan di PT. *Glory Industrial* Semarang 2C bagian produksi tentang beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berikut ini kesimpulan yang dikemukakan oleh penulis.

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial* Semarang 2C. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.039 > 1.662$ ), maka hipotesis pertama diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial* Semarang 2C. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.617 > 1.662$ ), maka hipotesis kedua diterima.
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial* Semarang 2C. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.847 > 1.662$ ), maka hipotesis ketiga diterima.
4. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial* Semarang 2C. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32.463 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.71 serta nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.512, menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi sebesar 51.2% sedangkan sisanya 48.8% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diketahui dari hasil uji t bahwa variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini terhadap prestasi kerja adalah variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.039, sedangkan pelatihan sebesar 3.617 dan dukungan organisasi sebesar 4.487, oleh karena itu variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kompensasi.

## **B. Saran**

Beberapa saran tentang pembahasan yang penulis tetiti adalah sebagai berikut:

### **1. Kompensasi**

Pemberian kompensasi harusnya seimbang dengan kerja keras, masa kerja, golongan dan jabatan para karyawan. Beberapa karyawan menginginkan tunjangan bukan sekedar tunjangan hari raya namun karyawan juga menginginkan tujuangan jabatan dan bonus target yang sesuai dengan perjanjian pada kontak awal kerja. Kompensasi juga tidak harus bersifat finansial, beberapa karyawan juga menginginkan kompensasi non finansial, dimana lingkungan kerja yang kondusif. Dan

sebaiknya perusahaan memahami apa yang diinginkan oleh karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan memang sudah baik, dimana karyawan baru yang belum memiliki *skill* di bidang garmen. Akan tetapi lebih baiknya perusahaan juga memberikan pelatihan dalam metode K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), agar karyawan lebih berhati – hati dalam melaksanakan tugasnya.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa perusahaan mendukung kerjanya selama ini dengan mendengarkan keinginan karyawan dengan cepat dan tanggap, mengganti mesin yang rusak maupun lama dengan mesin yang baru dan canggih sehingga dapat menambah semangat kerja karyawan, serta perusahaan harus menghilangkan sifat para karyawan yang selalu bekerja untuk tidak saling bersaing dengan rekannya demi mencapai target.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan PT. *Glory Industrial Semarang 2C* perlu ditingkatkan guna untuk mencapai target kerja untuk tetap bisa bersaing dalam usaha yang semakin hari semakin banyak pesaing yang berdiri.

5. Karena pengaruh keseluruhan variabel hanya sebesar 0,512 atau 51,2% dimana dengan sampel hanya 91 dari 1008 karyawan menyebabkan kurangnya pengaruh yang besar dari variabel kompensasi, pelatihan dan dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. *Glory Industrial Semarang 2C*. Seharusnya banyaknya karyawan pada perusahaan mampu mencapai nilai yang lebih untuk ketiga variabel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gurajarti, Damodar, 2003. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: BPFE.
- Iskandar, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, TB Safri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L dan J. H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira*, Jakarta: Salemba
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephens P, 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.

Siswanto, Bedjo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta.