

***THE EFFECT OF COMPENSATION, EDUCATION AND TRAINING, AND
MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. POLIPLAS MAKMUR
SANTOSA UNGARAN***

Eka Putri Setiyawati¹⁾, Eko Hadi Wahyono S.Kom, MM.²⁾, Aziz Fathoni, SE, MM.³⁾
Mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
Jl. Banjarsari Barat No.1 Kec. Tembalang, Semarang
Email:putriazam03@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu kerja yang maksimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja, merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi pengaruh positif antar variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dan penelitian ini menggunakan purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi), analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (yang terdiri dari uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan, berpengaruh signifikan 56,3% terhadap variabel terikat yaitu *prestasi kerja* karyawan, sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh faktor tidak dilihat dari penelitian ini dan berhubungan secara positif yang berarti semakin tinggi suatu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja maka semakin tinggi pula mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

Kata-kata kunci: Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, dan prestasi kerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION, EDUCATION AND TRAINING, AND
MOTIVATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. POLIPLAS MAKMUR
SANTOSA UNGARAN**

TABSTRAK

A qualified workforce will result in a work that is maximally in line with its work target. Manas a workforce, an important resource for the company, because they have the talent of energy and creativity that is needed by the company to achieve its goals. The purpose of this research is to influence the effect of poitif between variable of compensation, education and training, and work motivation to employee performance of PT. Poliplas Makmus Santosa Ungaran. The research method used is quantitative research with associative approach. Sampling and this research using purposive sampling. Data collection method used was questionnaire, while the data analysis used in this study was conducted with validity test, reability test, classical assumption test (consisting of normality test, heteroscedasticity, multicolonierity test, autocorrelation test), multiple linear analysis, coefficient of determination, and hypothesis test (consisting of t test and F test). The result of research indicates that compensation, education and training have a significant effect of 56,3% to dependent variable that is employee performance, while the rest 43,7% is explained by factor not seen of this study and positively related which means higher the compensation, education and training, and work motivation hence the higher also affect the work performance of employees at PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

Key Words: *Compensation, Training, Motivation, and Job Performance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi karung plastik, kantong plastik, dan *straping band (band tape)* yang berdiri pada tahun 1993 di Jalan Karimunjawa, Desa Gedang Anak, Kecamatan Ungaran. Perusahaan tersebut punya karya yang besar, memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat dan sukses mengelola bisnisnya.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan, pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Umar (2005:12) program yang bertujuan untuk memperbaiki ketrampilan dan Teknik pelaksanaan kerja pegawai untuk kebutuhan kerja sekarang, peningkatan dalam keilmuan,

pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku tugas dimasa yang akan datang.

Pada hakekatnya kemajuan yang sangat pesat tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh setiap dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan. Karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat terealisasi dengan adanya pendidikan atau pelatihan kerja karyawan. Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja. Sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti

pentingnya karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri.

. Peningkatan pelatihan terhadap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka Panjang. Berdasarkan data yang ada untuk pengiriman yang tepat waktu terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Poliplas Makmur Santosa masih belum begitu baik. Hal ini terlihat dari tingkat pengiriman tidak tepat waktu yang masih tinggi yaitu sekitar tiga kali pengiriman tidak tepat waktu dalam setahun dari seluruh pekerjaan atau pesanan yang dilakukan. Dilihat dari perspektif internal bisnis, untuk tingkat kerusakan produk juga masih cukup tinggi, hal ini terlihat dari jumlah produk rusak sebanyak 150ton kerusakan produk selama tahun 2016. Dilihat dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan produktivitas karyawan yang masih rendah di karena kurangnya pelatihan yang mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian karyawan yang masih kurang sehingga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran memiliki beberapa bidang yang ada di dalam perusahaan. Karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran saat ini tercatat sebanyak 1.161 karyawan pada tahun 2017. Jumlah ini terus bertambah dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 1.120 Dan pada tahun 2016 sebanyak 1.161 karyawan. Penambahan jumlah karyawan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performanya operasionalnya.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi, pendidikan dan keahlian serta motivasi kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan. Tapi tidak semua perusahaan berhasil melaksanakan hal tersebut. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Apakah pemberian kompensasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan karyawan berpengaruh penting terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Dari variabel diatas mana yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno(2009:182), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah dibrikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi menurut Tohardi dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan manajemen untuk mendapatkan pemberian

kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Indikator kompensasi:

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Intensif
3. Tunjangan.
4. Fasilitas

2.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran.

Menurut Yusuf (2015:69), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti sudah dilatihkan dan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

1. *Instruktur*, pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. *Peserta*, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dengan kualifikasi yang sesuai.
3. *Materi*, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumberdaya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
4. *Metode pelatihan*, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

5. *Tujuan*, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran.

2.3 Motivasi

Menurut Murti dan Veronika,2013 motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu atau juga bisa diartikan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja yang maksimal.

Indikator motivasi:

wibowo (2011: 205), maka indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *fisiologis atau kebutuhan fisik*, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. *Keamanan*, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. *Sosial*, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. *Penghargaan*, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
5. *Aktualisasi diri*, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecapakannya,

kemampuan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:150) Menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

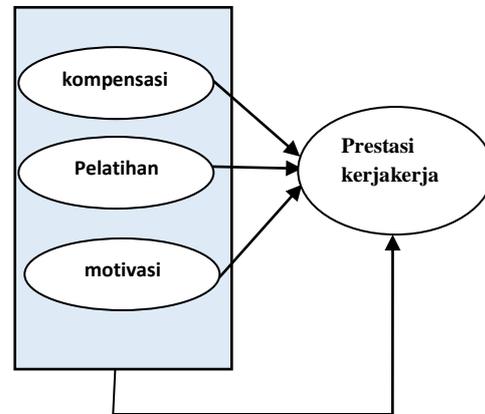
Indikator Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *kualitas*, adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
2. *Kuantitas*, adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. *Pelaksanaan tugas*, adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. *Tanggung jawab*, adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peran, baik peran itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran teoritis



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kasual adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

3.1 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Kompensasi (X1)*, *Pendidikan dan Pelatihan (X2)*, serta *Motivasi kerja (X3)*.
2. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Prestasi Kerja (Y)*.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu dan sampel ini diambil dengan kriteria perusahaan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

Dimana *purposive sampling* adalah Teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jenis Data

Data kuantitatif

Sumber Data:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data utama dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang akan diperoleh dari pihak yang tidak berhubunga langsung dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen atau data tertulis yang terkait dengan perusahaan PT. POLIPLAS MAKMUR SENTOSA 1UNGARAN. Data tertulis tersebut diantaranya data tentang kondisi obyektif perusahaan tersebut. Selain itu juga diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat atau pertanyaan yang ditulis kepada responden untuk dijawab. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, penelitian dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reabilitas serta validitas yang tinggi.

Studi Pustaka pengumpulan data adalah metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca buku-buku, literature, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan prestasi kerja.

3.5 Hipotesis

H₁ : Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap prestasi kerja (Y)

H₂ : Pengaruh pendidikan dan pelatihan (X₂) terhadap prestasi kerja (Y)

H₃ : Pengaruh motivasi (X₃) terhadap prestasi kerja (Y)

H₄ : Pengaruh kompensasi (X₁), pendidikan dan pelatihan (X₂), motivasi (X₃) simultan terhadap prestasi kerja (Y)

3.6 METODE ANALISIS DATA

3.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik melalui koefisien parameter untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap hipotesis baik secara parsial maupun simultan dilakukan setelah model regresi yang digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik. Tujuannya adalah agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut (Weston dan Copeland, 1995) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

α = konstanta

e = error

- β = koefisien regresi
 X_1 = *Kompensasi*
 X_2 = *Pendidikan dan Pelatihan*
 X_3 = *Motivasi Kerja*

3.6.2 Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafis normal plot. Pada grafik normal plot dengan asumsi:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histrogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas

3.6.3 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini adalah dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas dan apabila korelasinya signifikan antar variabel bebas tersebut maka terjadi multikolinieritas.

Seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2011) sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi korelasi yang cukup tinggi (umumnya $> 0,90$), maka indikasi terjadi multikolinieritas. Tidak adanya nilai korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dan multikolinieritas. Multikolinieritas dapat terjadi karena kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflator factor(VIF)*. Kedua

variabel ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi. Batasan umum yang digunakan untuk mengukur multikolinieritas adalah tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedosisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2006).

3.6.5 Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson* pada tabel.

Salah satu cara untuk mendeteksinya dapat dilihat pada nilai *Durbin Watson*, jika nilai DW antara minus (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi.

3.7 PENGUJIAN HIPOTESIS

3.7.1 Uji Statistik T

Pengujian ini dilakukan untuk Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individu dalam menerangkan variasi dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah

variabel X1, X2, X3 (kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (prestasi kerja) secara terpisah atau persial.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probalitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probalitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

3.7.2 Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H0 berarti variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terkait yaitu Prestasi kerja.

Ha berarti variabel-variabel bebas yaitu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terkait yaitu Prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probalitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probalitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probalitas signifikansi < 0,05, maka H0 diterima dan Ha diterima.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi (R2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (R2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

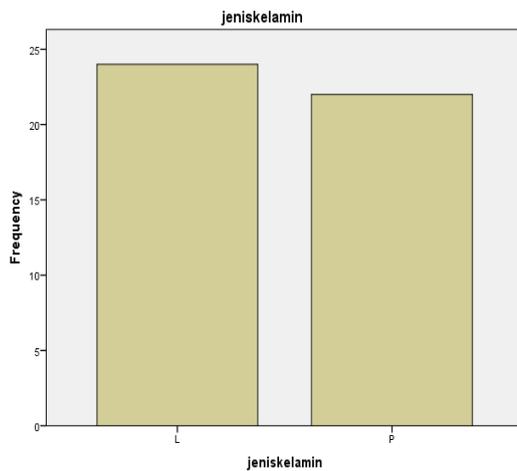
Analisis deskriptif untuk penelitian ini yaitu dengan mengambil data sebagai berikut :

1. **Jenis Kelamin**
2. Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jeniskelamin				
	Freq uenc y	Perc ent	Valid Percen t	Cumul ative Percen t
Valid L	24	52.2	52.2	52.2
P	22	47.8	47.8	100.0
To tal	46	100. 0	100.0	

Sumber : Data Primer diolah, 2018



Sumber : Hasil Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan data tersebut diketahui mayoritas responden merupakan responden pria yaitu sebanyak 24 responden (52,2%), sedangkan wanita dalam penelitian ini sebanyak 22 responden (47,8%).

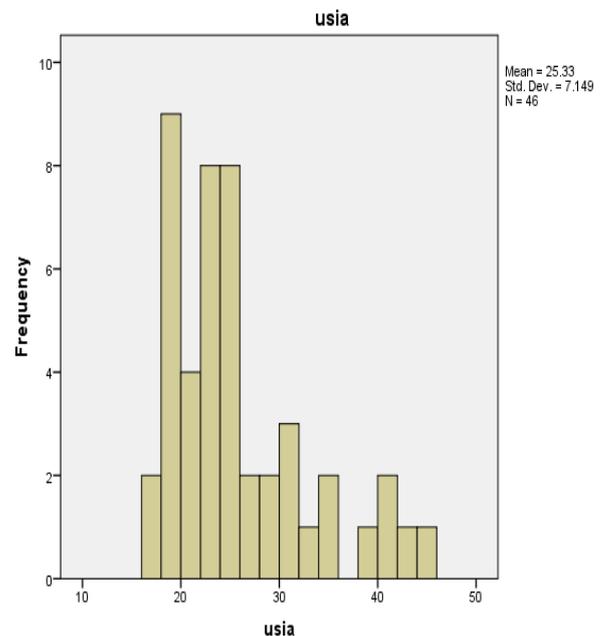
3. Usia

Berdasarkan identifikasi menurut usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
15-30 tahun	38	82,6%
31-45 tahun	8	17,3%
46-60 tahun	0	0
Jumlah	46	100%

4. Sumber: Data primer diolah 2018



Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 15-30 tahun sebanyak 38 responden (82,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran mayoritas masih dalam usia produktif dan tergolong masih muda.

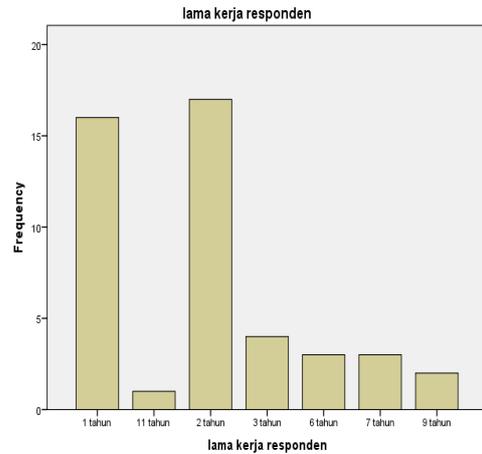
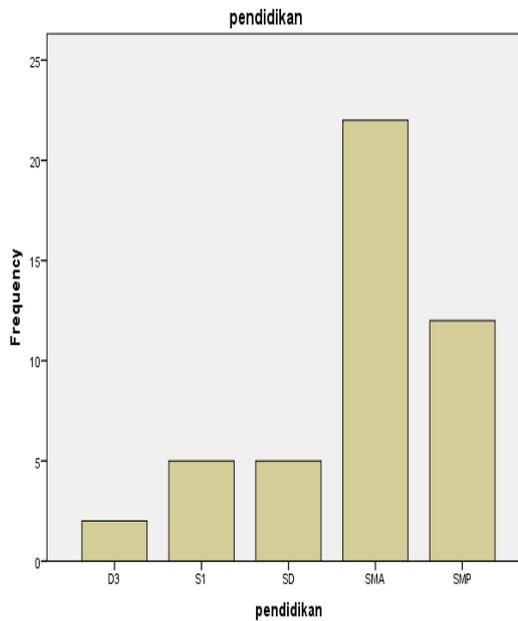
5. Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	5	10,9%
SMP	12	26,1%
SMA	22	47,8%
D3	2	4,3%
S1	5	10,9%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data primer diolah 2018



Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden yang mayoritas lama kerja adalah yang masa kerjanya 2 tahun sebanyak 17 responden (37%).

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SMA/SMK sebanyak 22 responden (47,8%).

6. Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4 distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1 tahun	16	34,8%
2 tahun	17	37%
3 tahun	4	8,7%
6 tahun	3	6,5%
7 tahun	3	6,5%
9 tahun	2	4,3%
11 tahun	1	2,2%
jumlah	46	100%

Sumber: Data primer diolah 2018

4.2 Analisis statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dari seluruh penelitian ini yaitu prestasi kerja (Y), kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) sebagaimana ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 4.5 Output Deskriptif Statistik Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompen sasi	4	15	9	24	66	14.37	2.294	5.260
Pend	6	15	10	25	79	17.35	4.393	19.299
Motivasi	6	13	12	25	78	17.13	3.337	11.138
Prestasi	6	14	11	25	81	17.63	3.592	12.905
Valid N (listwise)	4				1			

Sumber: Output SPSS 23. data diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari table diatas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yaitu 46 responden yang berasal dari sampel PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.6 kategori variabel kompensasi

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	presentase
1	$X \leq 14$	Rendah	10	21,7%
2	14-18	Sedang	29	63%
3	$X \geq 18$	Tinggi	7	15,2%

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel kompensasi adalah sedang yaitu sebanyak 29 responden (63%). Sedangkan penilaian responden kategori rendah sebanyak 10 responden (21,7%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 7 responden (15,2%). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran dalam kategori cukup baik.

2. Variabel pendidikan dan pelatihan (X_2)

Tabel 4.7 kategori variabel pendidikan dan pelatihan

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	presentase
1	$X \leq 16$	Rendah	31	67,3%
2	16-18	Sedang	7	15,2%
3	≥ 18	Tinggi	8	17,3%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel pendidikan dan pelatihan adalah rendah yaitu sebanyak 31 responden (67,3%). Sedangkan penilaian responden kategori tinggi

sebanyak 8 responden (17,3%), sedangkan kategori sedang sebanyak 7 responden (15,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran dalam kategori rendah.

3. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.8 kategori variabel motivasi kerja

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	presentase
1	≤ 18	Rendah	30	65,2%
2	18-19	Sedang	14	30,4%
3	≥ 19	Tinggi	2	4,3%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel motivasi adalah rendah yaitu sebanyak 30 responden (65,2%). Sedangkan penilaian responden kategori tinggi sebanyak 2 responden (4,3%), sedangkan kategori sedang sebanyak 14 responden (30,4%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran dalam kategori rendah

4. Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.9 kategori variabel prestasi kerja

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	presentase
1	≤ 11	Rendah	34	73,9%
2	11-12	Sedang	8	17,3%
3	≥ 12	Tinggi	4	8,6%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel prestasi adalah rendah yaitu sebanyak 34 responden (73,9%). Sedangkan penilaian responden kategori tinggi sebanyak 4

responden (8,6%), sedangkan kategori sedang sebanyak 8 responden (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Poliplus Makmur Santosa Ungaran dalam kategori rendah.

4.3 Teknik Pengolahan Data

4.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas *SPSS statistic* untuk variabel *kompensasi* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 rangkuman uji validitas kompensasi

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
1	0.730	0.291	valid
2	0.585	0.291	valid
3	0.641	0.291	valid
4	0.602	0.291	valid
5	0.577	0.291	valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel ini menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel *kompensasi* dari total 5 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai product moment (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 (terarah signifikan 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel *kompensasi* dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.11 rangkuman uji validitas pendidikan dan pelatihan kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel 5%	Ket
6	0.819	0.291	valid
7	0.862	0.291	valid
8	0.820	0.291	valid

9	0.836	0.291	valid
10	0.892	0.291	valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel ini menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel variabel *pendidikan dan pelatihan* dari total 5 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai product moment (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 (terarah signifikan 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel variabel *pendidikan dan pelatihan* dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.12 rangkuman uji validitas motivasi kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
11	0.753	0.291	valid
12	0.686	0.291	valid
13	0.663	0.291	valid
14	0.736	0.291	valid
15	0.703	0.291	valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel ini menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel *motivasi kerja* dari total 5 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai product moment (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 (terarah signifikan 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel *motivasi kerja* i dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.13 rangkuman uji validitas prestasi kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
16	0.750	0.291	valid
17	0.853	0.291	valid
18	0.735	0.291	valid
19	0.756	0.291	valid
20	0.745	0.291	valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel ini menunjukkan hasil uji validitas pada instrument variabel *prestasi kerja* dari total 5 pertanyaan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai product moment (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,291 (terarah sihnifikasi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel *prestasi kerja* dapat digunakan sebagai penelitian.

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika pertanyaan dan jawaban terhadap seseorang konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kontruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 4.14 Uji Reabilitas

- a. kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

- b. Pendidikan dan Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

- c. Motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

- d. Prestasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

Hasil uji realibilitastersebut menunjukkan bahwa pada variabel *kompensasi* sudah reliable dan bisa ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.745 diatas 0.70, pada variabel *pendidikan dan pelatihan* sudah reliable dan bisa ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.816 diatas 0.70, pada variabel *motivasi* sudah reliable dan bisa ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.779 diatas 0.70, dan pada variabel *prestasi kerja* sudah reliable dan bisa ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.798 diatas 0.70.

Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

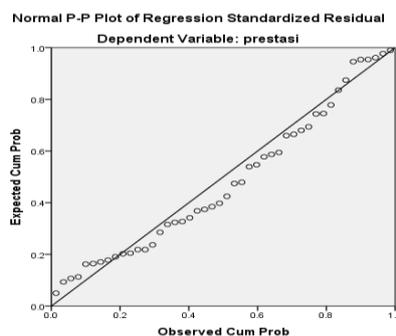
- a. Uji Normalitas

pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat

histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar digaris-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh adari diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalita

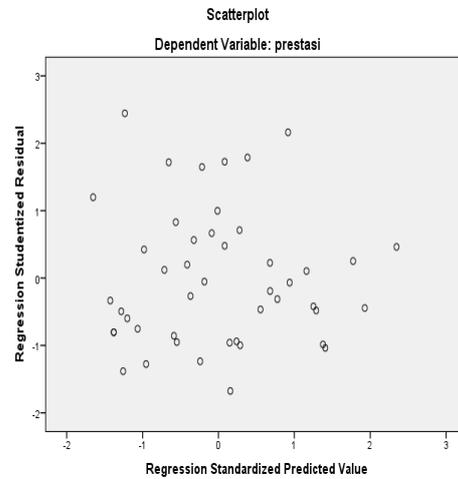


Sumber: Hasil Output SPSS 23.2018

Berdasarkan grafik normal *P-plot or Regression standardized residual* menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal, dengan demikian syarat kenormalan sebagai penguji statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2018

Hasil pengujian Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, titik-titik terbesar baik diatas maupun dibawah. Hal ini menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi Heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila VIF < 10. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.994	2.909		.342	.734		

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.750 ^a	.563	.532	2.458	.563	18.035	3	42	.000	2.058

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, pendidikan

b. Dependent Variable: prestasi

Tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 2,058, nilai tersebut berada diantara -2 sampai +2. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

Kompensasi	.195	.161	.124	1.210	.233	.987	1.013
Pendidikan	.266	.099	.326	2.695	.010	.712	1.404
Motivasi	.538	.130	.500	4.150	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: prestasi

Hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas.

d. Uji Autokorelasi

Maksud korelasi dengan dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai *Durbin Watson*, jika nilai *DW* antara minus dua (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi (santosa,2005:1611). Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi

4.3 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

α = konstanta

e = error

β = koefisien regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Pendidikan dan Pelatihan

X3 = Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh *output* regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.994	2.909		.342	.734
Kompensasi	.195	.161	.124	1.210	.233

pendidikan	.266	.099	.326	2.695	.010
motivasi	.538	.130	.500	4.150	.000

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber: Output SPSS 23, data diolah 2018

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat di atas dapat dikebangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Prestasi\ kerja\ (Y) = \alpha + \beta_1\ kompensasi + \beta_2\ pendidikan\ dan\ pelatihan +$$

$$\beta_3\ motivasi + e$$

apabila nilai tabel 4.18 di atas disubstitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Prestasi\ kerja\ (Y) = 0,994 + 0,195X_1 + 0,226X_2 + 0,538X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,994 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kompensasi (X1), variabel pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) adalah konstan (tidak berubah), maka prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,994.
2. Koefisien X1 sebesar 0,195 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel kompensasi (X1) mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,195, artinya apabila setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu poin, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,195. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan kompensasi, maka akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,195 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien X2 sebesar 0,226 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan (X2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,226, artinya apabila setiap peningkatan variabel pendidikan dan

pelatihan sebesar satu poin, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,226. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan pendidikan dan pelatihan, maka akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,226 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4. Koefisien X3 sebesar 0,538 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X3) mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 0,538, artinya apabila setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu poin, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,538. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan motivasi kerja, maka akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0,538 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.532	2.458

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, pendidikan

b. Dependent Variable: prestasi

Sumber: Output SPSS 23, data diolah, 2018

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,750. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 75%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antar variabel dependen sangat kuat.

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,563. Hal ini berarti variabel bebas yaitu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 56,3% terhadap variabel terikat yaitu *prestasi kerja* karyawan, sedangkan sisanya (100% - 56,3% = 43,7%) 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

5. Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikansi

Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Regression	326.931	3	108.977	18.035
Residual	253.787	42	6.043	
Total	580.717	45		

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber: hasil Output SPSS 23, data diolah, 2018

Hasil perhitungan uji F pada tabel 4.20 menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,035. Setelah itu dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,42 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (18,035 > 2,42 dengan sig F 0,000 < 0,05), ini berarti bahwa variabel independen kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *prestasi kerja* karyawan.

4.4.2 Uji t

5. Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.994	2.909		.342	.734
kompe nsasi	.195	.161	.124	1.210	.233
pendidi kan	.266	.099	.326	2.695	.010
Motiva si	.538	.130	.500	4.150	.000

a. Dependent Variable: prestasi

b. Sumber: Hasil Output SPSS 23, data primer diolah, 2018

4.4.2.1 Hipotesis Pertama

Analisis uji t pada tabel 4.21 untuk variabel kompensasi, nilai t hitungnya sebesar 1,210, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,970. Maka t hitung < t tabel, dan nilai signifikansi yaitu 0,233 > 0,05 artinya secara individual variabel kompensasi (X1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.2.2 Hipotesis Kedua

Sedangkan untuk variabel pendidikan dan pelatihan, nilai t hitungnya sebesar 2,695, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,970. Maka t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi yaitu 0,010 < 0,05 yang artinya secara individual variabel pendidikan dan pelatihan (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.4.2.3 Hipotesis Ketiga

Untuk variabel motivasi, nilai t hitungnya sebesar 4,150, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,970. Maka t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi yaitu

0,000 < 0,05 yang artinya secara individual variabel motivasi (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.5 Pembahasan

1. Secara individual variabel kompensasi (X1) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.
2. Secara individual variabel pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.
3. Secara individual variabel motivasi (X3) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.
4. variabel independen kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.
2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini karena perusahaan sudah dengan layak memberikan

kompensasi. Dengan demikian, maka karyawan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya serta dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada perusahaan.

3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh sangat kuat atau signifikan terhadap prestasi kerja dan berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi suatu motivasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

5.3 Saran

1. Dalam hal kompensasi, hal yang perlu diperhatikan dan perlu ditingkatkan adalah pemberian fasilitas berupa kendaraan atau transportasi, untuk memudahkan karyawan yang memiliki tempat tinggal jauh dari tempat kerja serta meningkatkan kedisiplinan karyawan pada jam masuk kerja.
2. Penggunaan pelatihan metode on the job training sebaiknya dapat ditingkatkan dengan pemberian arahan dan pengawasan dari kehadiran supervisor secara intens guna memperbaiki pengetahuan dan kinerja karyawan serta frekuensi pelatihan yang diselenggarakan secara fleksibel.
3. Dalam motivasi, sebaiknya pemimpin dapat mempertimbangkan sebuah promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi maupun penghargaan dan pujian sebagai dorongan yang memacu semangat kerja karyawan.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan

variabel-variabel baru mengikuti perkembangan zaman untuk menambah wawasan global.

Daftar Pustaka

- Anton Nurcahyo 2011. Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis Vol.2, No.2 ISSN: 0216-6437.
- Ayunista Zahra afada dan Suparwati 2015. Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Sidoarjo. Jurnal Bisnis Indonesia Vol.6, No.2.
- Desty Rismaniar Puspitasari 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Technician Samarinda Mining PT. Hexindo Adiperkasa TBK Di Samarinda. E-Jurnal Administrasi Bisnis Vol.5, No.4 ISSN: 1055-164
- I Dewa Gede Eka Candra Wiguna 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.4, No.9, ISSN:2302-8912.
- I Gede Ari Setiawan 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. Jurnal Progam Studi Pendidikan Ekonomi Vol. 8, No.3
- I Putu Purnama Putra, Ni Wayan Mujiati 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi finansial, dan motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanes Restaurant Legian Kuta bandung Bali. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5, No.1, ISSN: 2302-8912.
- I Gede Putra wibawa, A.A.Ayu Sriathi 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6, No.12, ISSN: 2302-8912.
- Landasan Teori kompensasi (awalsupriadi.blogspot.co.id) 13:50
- Manajemen (www.google.co.id) 18 Januari 2018 13:40
- Paulus Saweduling 2013. Motivasi, Kompenasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Talaud. Jurnal EMBA Vol.1, No.4 ISSN: 2303-1174
- .Pengertian Bakat (www.academia.edu) 18 Januari 13:39
- PengertianKemampuan (www.landasanteori.com) 18 Januari 2018 08:47
- PengertianKompensasi (www.akuntansilengkap.com) 18 januari 2018, 13:39
- Prestasi Kerja Menurut Para Ahli (www.blogspot.co.id) 18 Januari 2018 13:39
- Suprihati 2014. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jatti di Sragen. Jurnal Paradigma Vol.12, No.1 ISSN:1693-0827.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung : PT Refika aditama.
- Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (karyatulisilmiah.com) 20 januari 2018 13:53
- Winanda Amalya 2017. Pengaruh Pelatihan dn Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behestex Kediri. Simki-Ekonomi Vol.1, No.6 ISSN:BBB-BBB.