

Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan)

Retno Japanis Permatasari
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email: dosen01337@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja di Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan, mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan, mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan dan mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan.

Dalam penelitian tesis ini, penulis menggunakan metode penelitian yang digunakan menggunakan metode Survei Eksplanatori/eksplanatif/deskriptif korelasional yang bersifat meneliti hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di lingkungan Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian penagihan (*deskcollection*) Citibank yang berjumlah 150 karyawan, sedangkan sampel dengan menggunakan rumus slovin taraf signifikan 5% diperoleh sampel sebanyak 110 responden.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5.305 > 1.98$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel ($9.913 > 1.98$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.610 > 1.98$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel ($42.716 > 2.69$) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Citibank dalam pemberian pelatihan kepada karyawan masih dirasa belum maksimal karena *training* yang diberikan hanya bersifat online yaitu via komputer yang ada di tempat duduk kerja masing-masing mengisi beberapa pelatihan seperti *service customer*, *money laundering*, *skill communication*. Diharapkan Citibank dapat menciptakan pelatihan yang lebih inovatif sehingga para karyawan tidak jenuh *training* hanya membaca melalui layar monitor maupun hanya mendengarkan trainer bercerita dan menjelaskan tentang meningkatkan kinerja tanpa ada seperti pelatihan secara langsung (interaksi karyawan yang satu dengan yang lainnya). Hasilnya juga kurang efektif karena karyawan setelah *training* hanya sebatas mengisi pertanyaan kemudian pada waktu *training* berlangsung karyawan juga ada yang tertidur atau asyik bermain dengan *handphone* dan *gadgetnya*. Setelah karyawan mengikuti *training* barulah mendapatkan sertifikat.

Dalam hal pemberian kompensasi Citibank juga dirasa masih belum optimal karena status karyawan yang masih kontrak walaupun sudah lama bekerja lebih dari 3 tahun. Karyawan berharap ada kepastian tentang status jabatan seperti halnya ada pengangkatan karyawan tetap. Promosi jabatan yang diharapkan karyawan pada kenyataannya tidak ada. Karyawan yang sudah lama bekerja mencurahkan tenaga dan pikirannya ketika kontrak kerja berakhir maka karyawan tidak memperoleh

pesangon atau tunjangan lainnya. Nah dari permasalahan itulah yang terkadang membuat motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut mengalami penurunan sehingga berdampak pula terhadap kinerja yang dihasilkan seperti karyawan tersebut tidak mencapai target sesuai yang diharapkan perusahaan. Kebanyakan karyawan yang bekerja di Citibank sudah 5 tahun mengabdikan dan tetap menjadi karyawan kontrak sampai dengan sekarang khususnya di bagian penagihan (*desckcollection*)

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan penelitian yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan antara lain:

1. Kurangnya diklat untuk karyawan.
2. Instruktur/pengajar dalam diklat kurang mampu memberikan arahan dengan baik.
3. Tujuan diklat belum terlaksana dengan optimal.
4. Materi diklat belum memenuhi sasaran yang ingin dicapai.
5. Pemberian promosi jabatan kepada karyawan belum berjalan optimal.
6. Besarnya uang lembur yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan kelebihan waktu kerja karyawan.
7. Kualitas kerja yang belum maksimal.
8. Hubungan kerja dengan rekan kerja belum berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja.
9. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

JENIUS

10. Belum optimalnya kinerja karyawan dalam hal pencapaian target.

Pembatasan Masalah

Mengingat berbagai keterbatasan kemampuan yang ada dan cukup banyaknya masalah yang diidentifikasi sehingga tidak mungkin semua masalah secara sekaligus dapat diteliti. Maka penulis, membatasi ruang lingkup penelitian, hanya difokuskan pada :

1. Pendidikan dan Pelatihan adalah pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau "training". Latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya latihan menari, latihan sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2009:16).
2. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2009:111).

3. Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan segala sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan (Setiawan, 2012:35).
4. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67)
5. Lokasi penelitian di Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan.
6. penelitian ini 3 bulan

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Citibank ?
2. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Citibank ?
3. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank ?
4. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan

dan pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang secara spesifik hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Citibank.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri (Hani Handoko, 2010:3).

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2001:10).

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Notoatmodjo, 2003 : 16).

Pengertian pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (**Handoko, 2010:104**).

3. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2009:111).

4. Kompensasi

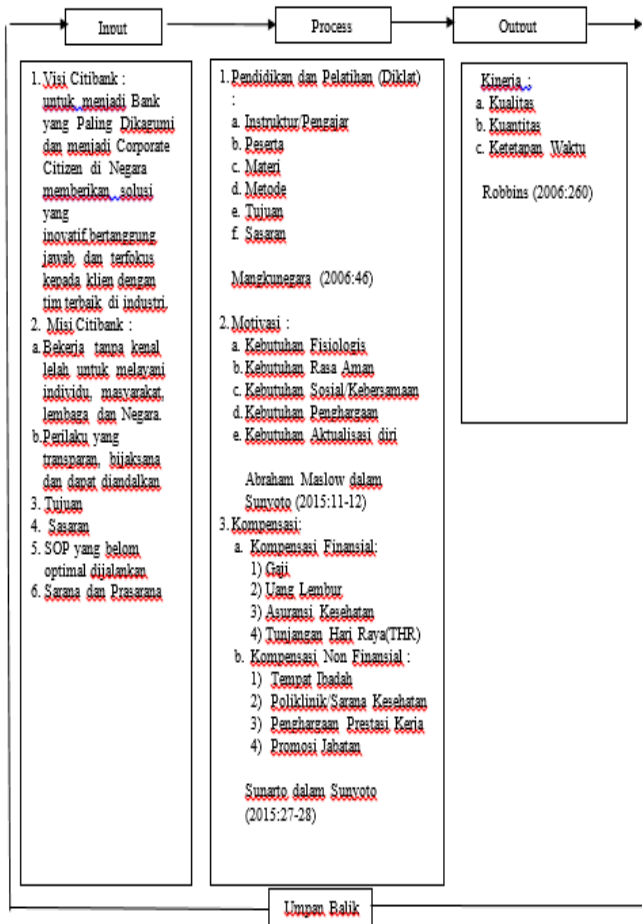
Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka (Yani, 2012:139).

5. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi ekonomi (Fahmi, 2010:2)

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Citibank.

H2 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.

H3 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.

H4 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank.

Rancangan Analisis

1. Rancangan Analisis

Analisis Kuantitatif, suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala *Likert*, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawabannya. Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer, menggunakan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan uji data.

2. Uji Persyaratan Untuk Analisis Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov SPSS, dengan kriterianya jika hasil uji perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas data dalam penelitian ini juga dilihat dengan

cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat dengan kriterianya jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Komala, 2014:65).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) ini dikemukakan oleh Karl Pearson tahun 1900, kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Teknik analisis Korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan

ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. (Riduwan dan Engkos, 2012:62)

Besarnya Koefisien Korelasi (r) antara dua variabel adalah untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau lemahnya pengaruh maka digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:242)

Adapun rumus koefisien korelasi yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien

validitas item yang di cari

n : Jumlah responden

$\sum x_i$: Jumlah skor dalam variabel x

$\sum y_i$: Jumlah skor dalam variabel y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum y_i^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor y
 $\sum x_i y_i$: Jumlah perkiraan variabel xy

- b. Uji Regresi Linier Berganda
 Regresi linier berganda adalah regresi yang didalamnya terdapat satu variabel *dependent* (Y) dan lebih dari satu variabel *independent* (X). Variabel *dependent* adalah variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent* (bebas). Variabel *dependent* (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel *independent* (bebas) adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :
 Y : Kinerja
 α : Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien variabel independent
 X_1 : Pendidikan dan Pelatihan
 X_2 : Motivasi
 X_3 : Kompensasi

- c. Uji Koefisien Determinasi
 Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien

determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y. Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus : (Riduwan dan Engkos, 2012:173)

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :
 KP : Nilai Koefisien Determinan
 r : Nilai Koefisien Korelasi

- d. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel *independent* (bebas) secara individual terhadap variabel *dependent* (terikat). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* (bebas) secara individual terhadap variabel *dependent* (terikat) digunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Jika *probability* t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (koefisien signifikan). Dinyatakan dengan rumus : (Riduwan dan Engkos, 2012:167)

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t : Nilai t_{hitung}
 r : Koefisien korelasi hasil r_{hitung}
 n : Jumlah responden

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

e. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
 Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara *simultan* (bersama-sama) terhadap variabel *dependent* (terikat) untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05.
 Variabel-variabel *independent* (bebas) secara *simultan* (bersama-sama) mempengaruhi variabel *dependent* (terikat), dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig(Harjoyo, 013:61). Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.
 Jika nilai *probabilitas* 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *probabilitas Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai *probabilitas* 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *probabilitas Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dinyatakan dengan rumus (Sugiyono, 2013:252) :

Keterangan :

F_{hit} : Nilai hitung
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel *independent*
 n : Jumlah anggota sampel

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.305 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai $t_{hitung} > t$ tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Artinya bahwa

ada pengaruh antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Citibank, sehingga sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima (diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Citibank).

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Iwan Dermawan tahun 2014 tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian tersebut, penulis menguatkan teori yang telah dikemukakan di atas.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9.913 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Citibank, sehingga sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima (diduga terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Citibank).

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Heri Murtiyoko tahun 2014 tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Otsuka Chemical bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian tersebut, sejalan teori yang telah dikemukakan di atas.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.610 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank, sehingga sesuai dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima (diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Citibank).

Hasil penelitian ini sependapat dengan teori Laura Komala tahun 2014 tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Asia Tangerang bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian tersebut, penulis membenarkan teori yang telah dikemukakan di atas.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Pendidikan dan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 42.716 dengan F tabel adalah 2,69. Besarnya nilai F hitung > F table mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lia Fauziah tahun 2013 tentang pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nadira Prima Semarang bahwa motivasi, pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian tersebut, penulis menguatkan teori yang telah dikemukakan di atas.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesa dan analisa pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.305 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung > t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 9.913 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung > t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal itu ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.610 pada $df = 110$ dengan nilai t tabel 1.98. Besarnya nilai t hitung

> t tabel mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan.

4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian pengaruh Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 42.716 dengan F tabel adalah 2,69. Besarnya nilai F hitung > F table mengindikasikan bahwa pengaruhnya berdampak positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh Pendidikan dan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Saran

Selanjutnya, adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan sebesar 15.1%, motivasi sebesar 28.7% dan kompensasi sebesar 4.9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 51.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya ditambahkan variabel lain sehingga hasil yang berpengaruh terhadap kinerja lebih maksimal baik dalam hal peningkatan kuantitas maupun kualitas karyawan di perusahaan

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta. Bandung
- Fitri, Yunita Sari. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. BPF. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. BPF. Yogyakarta Anggota IKAPI. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta
- Hastho, Seko Nur Utomo dan Meilan Susanto. 2007. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*.
Ardana Media. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.
2000. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. PT Remaja
Rosda Karya. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.
2006. *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia*. Refika
Aditama. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003.
*Pendidikan dan Perilaku
Kesehatan*. Rineka Cipta.
Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009.
*Pengembangan Sumber Daya
Manusia*. Rineka Cipta.
Jakarta
- Pusat Bahasa Departemen
Pendidikan Nasional. 2002.
*Kamus Besar Bahasa
Indonesia*. Balai Pustaka.
Jakarta
- Riduwan dan Engkos Achmad
Kuncoro. 2012. *Cara Mudah
Menggunakan dan Memaknai
Path Analysis (Analisis Jalur)
Lengkap dengan Contoh Tesis
dan Perhitungan SPSS 17.0*.
Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Teori
dan Praktik*. Raja Grafindo
Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku
Organisasi*. PT Indeks
Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbert, L. Mathis. 2007. *Human
Resources Management
(Edisi Sepuluh)*. Salemba.
Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja*. Mandar Maju.
Bandung
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Reformasi Birokrasi, dan
Manajemen Pegawai Negeri
Sipil*. Refika Aditama.
Bandung
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia :
Kinerja, Motivasi, Kepuasan
Kerja dan Produktivitas*.
Platinum. Jakarta
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar
Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian
Kombinasi (Mixed Methods)*.
Alfabeta. Bandung