

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk

Ramadhani Putri

Program Studi Manajemen Universitas Pamulang; ramadhaniputri162@gmail.com

Received 20 November 2021 | Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam data ini adalah data primer, yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Penarikan data sampel melalui metode *Convenience Sampling* dengan ukuran sampel sebanyak 74 responden. Hasil dari data primer ini diolah dengan menggunakan SPSS 22 dan hasilnya data dapat dijelaskan berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reabilitas sebagai Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji F dan Uji T. Hasil Uji F penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pelatihan dan Kompensasi adalah sebesar 8,382%. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan; Kompensasi; Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of training and compensation on employee performance at the head office of PT Kimia Farma (Persero) Tbk. This type of research used in this research is quantitative. The data used in this data is primary data, which is obtained by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of the Head Office of PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Withdrawal of sample data through the convenience sampling method with a sample size of 74 respondents. The results of this primary data are processed using SPSS 22 and the results of the data can be explained based on the results of the Validity and Reliability Test as Data Quality Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test which includes F Test and T Test. The results of the F test of the study indicate that simultaneously training and compensation have a significant effect on employee performance. The dependent variable of PT Kimia Farma's Head Office Employees' Job Performance can be explained by the independent variable, namely Training and Compensation which is 8.382%. The partial test results show that there is a significant effect of the Training variable (X_1) on Employee Performance (Y) and there is a significant influence of the Compensation variable (X_2) on Employee Performance (Y).

Keyword: Training; Compensation; Job Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini perusahaan dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan, menghadapi kondisi ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuan untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga.

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara

bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara (2011:3) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2011:136) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sehingga perlu dilakukan pelatihan pada karyawan baru. Program pelatihan ini diharapkan dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan karyawan yang lain dan kondisi kerja yang baru. Akan tetapi, pelatihan tidak hanya dilakukan pada karyawan baru saja karyawan lama juga perlu melakukan pelatihan. Program pelatihan pada karyawan lama sebagai sarana mengasah kemampuan dan keterampilan untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah.

Dengan adanya program pelatihan, perusahaan dapat mengevaluasi tingkat prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk menggali potensi dalam dirinya guna meningkatkan

prestasi kerja. Kegiatan ini juga dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44), Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), "Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera" Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Kaswan (2012:146) kompensasi total terdiri atas tiga komponen yang masing-masing amat bervariasi. Yang pertama dan merupakan unsur yang paling besar adalah kompensasi dasar, kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah. Komponen yang kedua dari kompensasi total adalah insentif, program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif ini ada dalam bentuk seperti bonus dan bagi untung.

Komponen terakhir dari kompensasi total adalah tunjangan, yang kadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan meliputi aneka program, misalnya asuransi kesehatan, liburan dan lain-lain.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:87) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT Kimia Farma (Persero) Tbk dengan jumlah karyawan 290 orang. Adapun sampel diperoleh dengan menggunakan metode *Convenience Sampling* dan jumlah sampel yang diperoleh menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel 74 responden. Analisa data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Menurut Sugiyono (2013:182) syarat minimum untuk memenuhi syarat $r = 0,3$ jadi jika $r > 0,3$ “Valid” dan sebaliknya jika $r < 0,3$ maka “Tidak Valid”.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	r- hitung	r- table	Keterangan
Pelatihan (X1)			
1	0,708	0,300	Valid
2	0,603	0,300	Valid
3	0,700	0,300	Valid
4	0,554	0,300	Valid
5	0,503	0,300	Valid
6	0,603	0,300	Valid
7	0,584	0,300	Valid
8	0,703	0,300	Valid
9	0,642	0,300	Valid
10	0,626	0,300	Valid
Kompensasi (X2)			
1	0,767	0,300	Valid
2	0,751	0,300	Valid
3	0,683	0,300	Valid
4	0,473	0,300	Valid
5	0,521	0,300	Valid

6	0,646	0,300	Valid
7	0,318	0,300	Valid
8	0,307	0,300	Valid
9	0,357	0,300	Valid
10	0,340	0,300	Valid
Prestasi Kerja (Y)			
1	0,763	0,300	Valid
2	0,685	0,300	Valid
3	0,645	0,300	Valid
4	0,576	0,300	Valid
5	0,581	0,300	Valid
6	0,564	0,300	Valid
7	0,627	0,300	Valid
8	0,673	0,300	Valid
9	0,522	0,300	Valid
10	0,339	0,300	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan valid, karena r hitung $>$ t tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013;184) Suatu instrumen dinyatakan *Reliabel* apabila koefisien reliabelnya minimal 0,60.

Tabel 2. Rangkuman Analisa Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbacch	Syarat	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,823	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,693	0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja(Y)	0,786	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,84748490
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,045
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

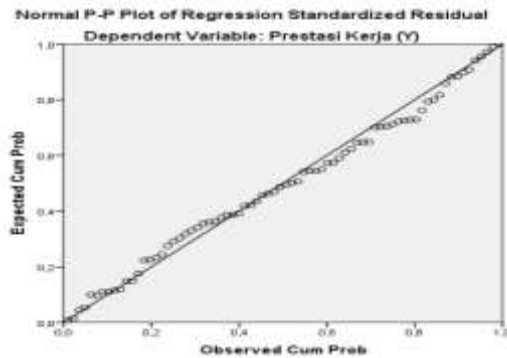
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat dengan One Sampel KS- T dengan nilai $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas Grafik P-Plot diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. Grafik P-Plot

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Uji Normalitas dengan melihat P-Plot, maka pada grafik P-plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai Tolerance Value $> 0,01$ dan VIF $< 10,00$ maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	18,138	5,001		3,627	,001		
	Pelatihan (X1)	,260	,083	,336	3,145	,002	,998	1,002
	Kompensasi (X2)	,286	,104	,295	2,762	,001	,998	1,002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

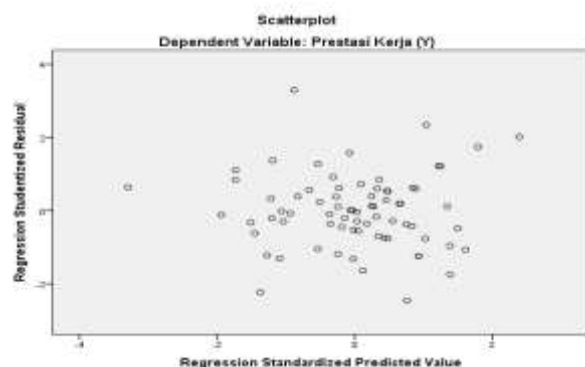
Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Dari data tabel di atas maka diperoleh nilai Tolerance Value Pelatihan $0,998 > 0,1$ dan VIF Pelatihan $1,002 < 10,0$ Tolerance Value Kompensasi $0,998 > 0,1$ dan VIF Kompensasi $1,002 < 10,0$ Maka bebas dari adanya multikolinieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lolos gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, dengan kata lain tidak terjadi

heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS :



Gambar 5. Grafik Scatterplot

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Berdasarkan gambar *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Jika nilai sig (2 tailed) $\leq 0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas. Apabila nilai sig (2 tailed) $> 0,05$ berarti bebas

heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,138	5,001		3,627	,001
	Pelatihan (X1)	,260	,083	,336	3,145	,002
	Kompensasi (X2)	,286	,104	,295	2,762	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 18,308 + 0,260X_1 + 0,286X_2 + e$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna:

- Konstanta sebesar 18,308 menyatakan bahwa tanpa ada variabel Pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) maka Prestasi Kerja (Y) tetap terbentuk sebesar 18,308 atau jika nilai pelatihan (X₁) dan Kompensasi (X₂) nilainya = 0 maka, Prestasi Kerja (Y) tetap memiliki nilai = 18,308. Yang artinya karyawan akan tetap bekerja sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku diperusahaan sekalipun pelatihan dan kompensasinya rendah.
- Variabel Pelatihan (X₁) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,260. Artinya jika variabel Pelatihan (X₁) meningkat dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi (X₂) tetap, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,260.

- Variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,286. Artinya jika variabel Kompensasi (X₂) meningkat dengan asumsi bahwa variabel Pelatihan (X₁) tetap, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,286.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi (r) menunjukkan seberapa dekat titik kombinasi antara Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Apabila titik kombinasi semakin mendekati garis dugaannya maka nilai koefisien korelasi semakin baik. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang semakin erat dan sebaliknya. Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel independen yaitu Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂), dan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Berikut merupakan hasil uji koefisien korelasi berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 ^a	,191	,168	3,901

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja(Y)

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Dari hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi Pelatihandan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dimana diperoleh r sebesar 0,437 dimana tingkat hubungannya berada di 0,40 s/d 0,599 berarti Pelatihan dan Kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,437

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar Pelatihan

(X₁) dan Kompensasi (X₂) dapat berpengaruh terhadap Prestasi (Y). Menurut Sugiyono (2011:50) “Koefisiensi determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen”. Berdasarkan uji dengan program SPSS diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,437 ^a	,191	,168	3,901	1,720

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,191 Hal ini berarti 19% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel (X₁) Pelatihan dan (X₂) Kompensasi sedangkan sisanya 81% Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya disiplin kerja, motivasi dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel indenpenden Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂), terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja sehingga dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,138	5,001		3,627	,001
Pelatihan (X1)	,260	,083	,336	3,145	,002
Kompensasi (X2)	,286	,104	,295	2,762	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Pengaruh dari masing-masing variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi probabilitas dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,993943 atau 1,99 atau =TINV(0,05;71).

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji parsial (uji t) antara Pelatihan terhadap Prestasi Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel (3,145 > 1,99) dan sig 0,002 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yaitu, terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji parsial (uji t) antara

Kompensasi terhadap Prestasi Kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel (2,762 > 1,98) dan sig 0,001 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang dapat dideteksi dari output SPSS pada tabel ANOVA^a. Dasar pengambilan keputusan uji F adalah jika nilai probabilitas sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau (sig < 0,05), maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,155	2	127,577	8,382	,001 ^b
	Residual	1080,629	71	15,220		
	Total	1335,784	73			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Output spss yang diolah (2020)

Dari hasil uji Anova dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu 8,382 > 2,163 dan nilai sig 0,001 < 0,005 maka, Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan rumusan masalah maka Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,145 > 1,99$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$)).
2. Berdasarkan rumusan masalah maka Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,762 > 1,98$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$).
3. Berdasarkan rumusan masalah maka Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dimana diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $8,382 > 2,163$ dan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $0,001 < 0,005$.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pada Variabel Pelatihan (X1), indikator terlemah adalah indikator nomor 5 yaitu tujuan, dimana hanya mencapai skor 3,01. Karena termasuk dalam kategori kurang baik dan mengingat masih ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebanyak $(81 + 34 + 5) = 120$ responden, maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus mengevaluasi kembali pelaksanaan pelatihan, tujuan dari pelatihan kerja yang selama ini diselenggarakan, apakah sudah relevan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pada Variabel Kompensasi (X2), indikator terlemah adalah indikator nomor 4 yaitu peningkatan pemberian fasilitas, dimana hanya mencapai skor 3,45. Meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan

sangat tidak setuju sebanyak $(69 + 20 + 2) = 91$ responden, maka untuk perusahaan hendaknya dapat meningkatkan pemberian fasilitas seperti rumah dinas atau kendaraan dinas dan perusahaan harus lebih memikirkan fasilitas yang lebih layak untuk diberikan kepada karyawan.

3. Pada Variabel Prestasi Kerja (Y), indikator terlemah adalah indikator nomor 2 yaitu kuantitas, dimana hanya mencapai skor 3,65. Meskipun termasuk dalam kategori baik, namun mengingat masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak $(69 + 8) = 77$ responden, maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus mengevaluasi kembali prestasi kerja seluruh karyawan agar jumlah penjualan, omzet, dan laba perusahaan bisa mencapai target dan standar yang telah ditentukan demi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, Mamduh. 2015. *"Manajemen"*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Handoko, T. Hani. 2014. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *"Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Rivai, veitzhal. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Sugiyono. 2016. *“Metode Penelitian Kombinasi”*. Cetakan ke-8, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Cetakan ke-25, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *“Statistika Untuk Penelitian”*. Cetakan ke-28, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Nurasia, Haslinda. Skripsi : *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2016