
PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SPINING 2 PT. SARI WARNA ASLI II BOYOLALI

Latif Budi Pramono¹⁾, Unna Ria Safitri²⁾, Hari Purwanto³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran 405, Telp. 0276 321328 Boyolali

²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran 405, Telp. 0276 321328 Boyolali

³⁾Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran 405, Telp. 0276 321328 Boyolali

e-mail: latifbudi1998@gmail.com¹⁾, unnaria68@gmail.com²⁾, hariharipoer@yahoo.com³⁾

ABSTRAK

Di era globalisasi seperti sekarang hampir seluruh perusahaan di tuntutan untuk menambah kemampuan sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka penulis melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali merupakan departemen baru. Esensi dari penelitian ini ialah agar dapat mengukur dan bisa mengetahui tingkat kerja karyawan pada konsep pelatihan, motivasi serta kompensasi pada kerja spinning 2 PT Sari Warna Asli II Boyolali.

Pada penelitian yang di lakukan metode yang di gunakan ialah metode kuantitatif. Cara pengambilan data melalui kuesioner dan stadi dokumen. Dengan populasi 635 karyawan, sampel pada data ini adalah 250 responden karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali. Teknik penyelidikan data yang dipakainyaitu regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil riset ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

Kata kunci : *kinerja karyawan, pelatihan, motivasi, kompensasi*

ABSTRACT

In this era of globalization, almost all companies are required to increase the capacity of their human resources so that company goals can be achieved. So the authors conducted research related to employee performance. Spining Section 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali is a new department. The essence of this research is to be able to measure and be able to know the work level of employees on the concept of training, motivation and compensation at spinning 2 work at PT Sari Warna Asli II Boyolali.

In research, the method used is the quantitative method. How to collect data through questionnaires and document stadi. With a population of 635 employees, the sample in this data is 250 respondents employees of the Spining 2 PT. Sari Warna Asli II, Boyolali. The data investigation technique used is multiple linear regression using SPSS 22.

The result of this researc can be concluded thats training, motivation, and compensation have a positive and significant effect simultaneously and partially on employee productivity..

Keywords: employee performance, training, motivation, compensation

1. Pendahuluan

Latar belakang masalah

Menurut Malthis & Jackson, (2002) pelatihan merupakan suatu cara atau metode di mana semua orang akan mencari kecakapan agar kemudian bisa dapat membantu pencapaian atau tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Training juga dapat di definisikan sebuah langkah agar seseorang maupun lebih agar menjadi searah agar dapat satu tujuan di dalam perusahaan atau organisasi. Dengan penjelasan di atas maka jika semua bisa di lakukan tidak menuntun kemungkinan bisa berimpektepada kinerja karyawan yang bisa diharapkan semakin bagus pula. Sebaliknya tidak hanya dalam bentuk pelatihan sebagai penunjang kinerja karyawan tetapi motivasi juga mempunyai peranan yang amat penting. Motivasi yaitu suatu kompilasi kekuatan tenaga yang bersumber dari dalam maupun luar individu yang melalui sikap dan memutuskan bentuk, arah, dan intensitas (Usmara 2006). Hodgetts dan Luthans mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis melalui kemauan yang belum terpuaskan, yang diarahkan pencapaian yang diarahkan.

Selain pelatihan dan motivasi sebagai penunjang kinerja karyawan, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. PT. SariWarna Asli II Boyolali adalah perusahaan manufaktur tekstil terintegrasi terbesar di kabupaten Boyolali. Dengan jumlah karyawannya 2700 karyawan yang terbagi menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap, dan karyawan kontrak. Berdasarkan jumlah karyawan diatas 15% karyawan berstatus kontrak, sehingga masih memerlukan pelatihan dan motivasi untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan Visi dan Misi dari perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja para karyawan, produktivitas, disiplin, etika, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan skill tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan/pekerjaan, sehingga semua karyawan bisa menetap dan berkualitas sesuai bidangnya. Individu yang akan memotivasi akan bekerja dengan sungguh-sungguh, Secara tidak langsung hal tersebut akan membantu dan mempengaruhi semua orang di dalam untuk semangat bekerja.

Sehingga dari penjelasan diatas maka penulis melahirkan sebuah judul yaitu “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI WARNA ASLI II, BOYOLALI”.

Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali?. Dan apakah pelatihan, motivasi, dan kompensasi berdampak secara simultan kepada kinerja karyawan di bagian Spining 2 PT. Sari warna asli II boyolali.?

Tujuan penelitian

Secara umum dari penelitian ini mempunyai tujuan yaitu apakah pelatihan, motivasi serta kompensasi berpengaruh secara parsial pada kerja karyawan bagian Spining 2 PT Sari Warna Asli II, Boyolali?

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Simamora mengemukakan pendapatnya bahwa (1995 : 327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dalam pendapat yang di kemukakan oleh George R. Terry ia mengatakan bahwa (1997 : 5), manajemen merupakan proses yang mempunyai tipikal yang terdiri dari berbagai macam mulai dari kegiatan tidak perencanaan kemudian mengorganisir, eksekusi dan terakhir harus ada

pengawasan guna mencapai tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain juga.

Simamora dalam Sutrisno menandakan bahwa (2015:5), dalam ilmu manajemen SDM memiliki pengertian yakni pendayagunaan kemudian akan di kembangkan lalu ada penilaian dan terakhir pemberian balas jasa pada seorang karyawan organisasi atau ketua kelompok pekerja.

dalam Widodo yang di maksud dengan (2015:82), pelatihan adalah serangkaian aktivitas seseorang dalam mengembangkan keahliannya dan pengetahuan secara sistematis sehingga bisa mempunyai kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standarnya.

motivasi yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang idividu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah di tetapkan untuk kemajuan perusahaan. Samsudin (2010:281). Beda dengan ungkapan Liang Gie dalam Samsudin ia mengemukakan bahwasannya motivasi merupakan suatu ide yang dihasilkan manajer yakni semangat inspirasi dan dorongan sehingga kemudian karyawannya mengikuti maka akan melahirkan tindakan tertentu melalui ide tersebut.

Sedarmayanti mengatakan bahwa (2011:239), pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Disini kesimpulan sementara dari hipotesis adalah: H1: Pelatihan, motivasi dan kompensasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Spining 2 Pt. Sari Warna Asli II, Boyolali H₀ : pelatihan, motivasi serta kompensasi berdampak secara simultan kepada kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Angket (Kuesioner) dan studi dokumen, populasi yang digunakan merupakan 635 karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II, Boyolalidan sampel penelitian setelah digunakan hitung Slovin ditemukan hasil sebesar 250 karyawan sebagai responden, obyek penelitian merupakan karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II, Boyolali

Definisi variable pelatihan (X1) yang di terapkan di PT. Sari Warna Asli II Boyolali adalah pelatihan yang diadakan setiap tahun untuk meningkatkan wawasan dan keahlian karyawan serta untuk promosi jabatan.

Pada pemberian motivasi (X2) yang di terapkan PT. Sari Warna Asli II Boyolali, setiap kurang 15 menit jam kerja dimulai, dilakukan pengarahan, motivasi dan do'a bersama yang di pimpin langsung oleh kepala bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II, Boyolali. Karena motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Pemberian kompensasi (X3) yang di terapkan diPT. Sari Warna Asli II Boyolali yaitu pemberian kompensasi prestasi, di berikannya uang prestasi itu karena karyawan tersebut mempunyai keahlian untuk menunjang produksi dan mampu melebihi yang ditargetkan. Pemberian kompensasi diPT. Sari Warna Asli II Boyolali.

Kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli II Boyolalimenerapkan penilaian atas produktivitas karyawan dengan melihat hasil kerja karyawan, pencapaian kerja, peningkatan penguasaan pekerjaan di masing-masing divisi, respon inisiatif dan kreativitas karyawan, kerja sama antar karyawan dan antar divisi dalam bekerja. Metode analisis data dalam penelitian ini dengan analisis regresi berganda yakni untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Data

i. Analisis Deskriptif

Pada riset ini dan pengambilan data di lakukan selama 2 (dua) pekan dan mendapatkan jumlah responden sebanyak 250 responden pada karyawan yang ada dibagian spinning 2 di Pt sari wali asli II Boyolali.

Usia	Karyawan bagian spinning 2 pt sari warnaasli II boyolali
18-28	120
29-39	90
40-50	40

Sumber primer, diolah tahun 2020

Tabel 4.1

Karakteristik responden menurut umur karyawan bagian spinning 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali.

Berdasarkan tabel diatas dapat berikan penjelasan bahwa dari jumlah 250 responden dalam penelitian ini terdapat 120 responden yang berumur 18-28 tahun, 90 responden berumur 29-39 tahun dan responden 40 berumur 40-50 tahun.

4.1.1.1. Hasil Penelitian Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Merupakan deskripsi dari karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin karyawan bagian Spinning 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali, terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	70	28%
Perempuan	180	72%
Jumlah	250	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa jumlah 250 karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II, Boyolali yang dijadikan sebagaiinforman paling banyak yaitu mereka yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 180responden atau 72% sedangkan sisanya sebanyak 70responden dengan presentase 28% yaitu mereka yang memiliki berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut dikuasai oleh karyawan perempuan.

2. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Dalam riset yang dilakukan oleh penulis di bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali, pengumpulan data dikerjakan dengan menarik responden secara perhitungan rumus Slovin sebanyak 250 informan. Uji validitas ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah dalam setiap butir kuesioneryang diajukan untuk

responden telah sah atau tidak valid. Uraian hasil pengujian validitas instrumen dapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

4.2.1.1. Validitas item pertanyaan untuk variabel Pelatihan

Tabel 4.4

Variabel Pelatihan (X₁)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	Butir 1	0,424	0,104	Valid
	Butir 2	0,527	0,104	Valid
	Butir 3	0,473	0,104	Valid
	Butir 4	0,465	0,104	Valid
	Butir 5	0,395	0,104	Valid
	Butir 6	0,434	0,104	Valid
	Butir 7	0,506	0,104	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dengan melihat table. 4.4 diatas menunjukkan bahwasanya item pernyataan variabel pelatihan semua dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Skor tertinggi sebesar $0,527 > 0,104$ menandakan bahwa butir 2 tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap variabel pelatihan yaitu “Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target” .

4.2.1.2. Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi

Tabel 4.5

Variabel Motivasi (X₂)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi(X ₂)	Butir 8	0,487	0,104	Valid
	Butir 9	0,670	0,104	Valid
	Butir 10	0,626	0,104	Valid
	Butir 11	0,503	0,104	Valid
	Butir 12	0,758	0,104	Valid
	Butir 13	0,640	0,104	Valid
	Butir 14	0,736	0,104	Valid

sumber : data primer diolah,2020

Dengan memeriksa diatas mengindikasikan bahwasanya item-item penjelasan variabel motivasi semua dikatakan sah, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Skor tertinggi sebesar $0,758 > 0,104$ mengisyaratkan bahwa butir 12 tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap variabel motivasi yaitu “keselamatan kerja di jamin oleh perusahaan” .

4.2.1.3. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kompensasi

Tabel 4.6 Variabel kompensasi (X₃)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung.}	r _{tabel.}	Keterangan
Kompensasi(X ₃)	Butir 15	0,349	0,104	Valid
	Butir 16	0,439	0,104	Valid
	Butir 17	0,396	0,104	Valid
	Butir 18	0,451	0,104	Valid
	Butir 19	0,409	0,104	Valid
	Butir 20	0,447	0,104	Valid
	Butir 21	0,476	0,104	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dengan melihat Tabel 4.6 diatas mengindikasikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel kompensasi semua dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Skor tertinggi sebesar 0,476 > 0,104 menandakan bahwa butir 21 tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap variabel kompensasi yaitu “besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan”.

4.2.1.4. Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 22	0,535	0,104	Valid
	Butir 23	0,510	0,104	Valid
	Butir 24	0,423	0,104	Valid
	Butir 25	0,602	0,104	Valid
	Butir 26	0,464	0,104	Valid
	Butir 27	0,474	0,104	Valid
	Butir 28	0,750	0,104	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dengan melihat tabel 4.7 diatas mengindikasikan bahwasannya item-item pernyataan variabel kinerja karyawan semua dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Skor tertinggi sebesar 0,750 > 0,104 menandakan bahwa butir 28 tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kinerja karyawan yaitu ”Saya selalu menerapkan prosedur yang di terapkan di perusahaan”

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai pengujian sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat di percaya jika menggunakan sebuah computer dengan program SPSS 22, maka nilai alpha akan di muat sebagai berikut :

suatu pengukuran bisa dipercaya, dengan memakai alat bantu komputer pada program SPSS 22 maka dapat nilai alpha dalam bentuk seperti table sbb :

Tabel 4.8
Hasil uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'a Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,378	0,104	Reliabel
Motivasi(X_2)	0,751	0,104	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,247	0,104	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,599	0,104	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dengan melihat hasil diatas diketahui bahwa item pernyataan dari variabel pelatihan dengan nilai Cronbach'a Alpha 0.378 dalam penelitian ini adalah reliabel, variabel motivasi dengan nilai Cronbach'a Alpha motivasi dengan nilai Cronbach'a Alpha 0.751 dalam penelitian ini adalah reliabel, variable kompensasi dengan nilai Cronbach'a Alpha kompensasi 0.247 dalam penelitian ini adalah reliabel, dan variable kinerja karyawan dengan nilai Cronbach'a Alpha motivasi dengan nilai Cronbach Alpha 0.599 dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $r_{tabel} > 0,104$. Sehingga kuesioner di buat untuk mendukung penellitian ini.

3. Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data dipergunakan sebelum melakukan pengujian hipotesis.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data akan menjadi persyaratan penting dalam penguraian parametik, seperti regresi dan anova. Pada Uji normalitas ini agar mengetahui dalam model reggresi, variabel residual mempunyai distribusi normal. Namun Jika asumsi demikian dilanggar, apakah uji statistik akan berubah menjadi tidak valid atau bisa, terutama padarepresentatifnya kecil.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24054552
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,029
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,645 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber ; data yang di olah 2020.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas kita bisa mengetahui pernyataan dari vhariabel pelatihan, motivasi dankompensasi kerja dalam riset ini adalah berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai sig masing masing variabel $0,645 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian ini bermaksud agar dapat mencoba mengetahui bahawa apakah dalam pengujian ini terdapat hubungan pada model regresi di dalam variabel bebas dan independen. Jika di dalam regresi anantara vhariabel independent dan bebas terdapat hubungan tidak baik maka akan memungkinkan model regresi akan berprose baik. Sehingga penelitian ini pada ujimultikolinearitas dilihat berdasarkan bentuk nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 4.10

UjiMultikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,932	3,240			
PELATIHAN	,031	,068	,029	,970	1,031
MOTIVASI	,052	,049	,067	,971	1,030
KOMPENSAS I	,267	,076	,219	,997	1,003

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan penjelasan diatas kita bisa menyimpulkan bahwa terjadinya *multiikolinearitas*, dari hasil perhitungan koefisien model regresi didapatkan bahwasannya *valuetolerance* lebih dari 0,1 sedangkan untuk nilai VIFnya kurang dari 10. Sehingga bisan di Tarik kesimpulan pada model regresi pada variable bebas tidak ada multikolinearitas.

3. UjiHeterokedastisitas

Dalam uji multiikolinearitasingin di cari apa ada kejadian ketidaksepadaan varian dari residual pada penglihatan satu dengan yang lainnya di dalam model regresi. *Multikolinearitas*aka muncul jika di dalam varian dan residual satu pengamatan. Sehingga untu menciptakan model regresi yang lebig baik iyalah jika tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,145	1,959		,074	,941
	PELATIHAN	,051	,041	,080	1,238	,037
	MOTIVASI	-,015	,029	-,032	-,498	,619
	KOMPENSASI	,018	,046	,025	,398	,471

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil tampilan output SPSS 22 menunjukkan koefisien untuk variabel pelatihan variabel motivasi dan variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,941 > 0,05$ bisa di simpulkan tidak terdapat gejala *heterokedastisitas*.

4. Uji Autokorelasi

Pada model regresi linear aka nada namanya pengujian autokorelasi yang mana di gunakan untuk mengetahui adanya singgungan kesalahan pada pengganggu t terhadap kesalahan pengganggu periode t-1. Jika di temukan adanya singgungan maka akan di namakn masalah *autokorelasi*.

Tabel 4.12

ModelSummary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,229 ^a	,052	,041	2,254	1,952

a. predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Pelatihan

b. dependent Variable: KINERJA

Sumber : data yang diolah 2020

Dari hasil semua analisis output SPSS 22 Tabel4.12 diatas menunjukkan besarnya nilai Durbin Watson sebesar 1,952. Dengan jumlah

variabel independen tiga (k=3) dan jumlah sampel 250 (n=250) diperoleh nilai dl sebesar 1,776 dan dusebesar 1,808. Oleh karena nilai DW hitung 1,952 > du 1,808 dan dengan menggunakan nilai signifikan 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

4.3.2. Analisis Regresi

4.3.2.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda ini dilakukan agar bisa mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel pelatihan X_1 , motivasi X_2 dan kompensasi X_3 terhadap variabel kinerja karyawan Y. Berdasarkan pada hasil perhitungan diketahui persamaan garis regresi seperti pada table di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.13 Output Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	2.092		1.643	.104
	PELATIHAN	.359	.089	.389	4.039	.000
	MOTIVASI	.243	.099	.234	2.452	.016
	KOMPENSASI	.217	.097	.193	2.242	.027

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data yang diolah, 2020

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai sbb :

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 3.438 + 0.359 X_1 + 0.243 X_2 + 0.217 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Nilai Konstanta

X_1 = Variabel Pelatihan

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

E = *error term* (diabaikan)

Semua kesamaan diatas, bisa di jelaskan besar konstanta 3.438 mengindikasikan bahwa jika tidak ada variabel pelatihan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kompensasi (X_3) maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.438 satuan. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, dimana :

$\alpha = 3.438$	Koefisien regresi pelatihan, motivasi dan kompensasi hasilnya = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.438 satuan.
$X_1 = 0.359$	Koefisien regresi pelatihan sebesar 0.359 berarti setiap terjadi kenaikan, nilai pelatihan (X_1), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.359.
$X_2 = 0.243$	Koefisien regresi motivasi sebesar 0.243 berarti setiap terjadi kenaikan, nilai motivasi (X_2), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.243.
$X_3 = 0.217$	Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.217 berarti setiap terjadi kenaikan, nilai kompensasi (X_3), maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.217.

4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji t

Tujuan penelitian ini agar mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing bentuk variabel independen pada variabel dependen, apakah pelatihan X_1 , motivasi X_2 dan kompensasi X_3 dengan cara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Uji t di gunakan agar menyurvei lebih lanjut di manakah antara ketiga variabel independen yang terlihat menonjol pada pekerja karyawan.. dengan demikian hasil riset variabel Independen yang dimasukkan pada model tersebut dengan nilai signifikan 5% dapat disimpulkan variabel pelatihan motivasi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena bernilai $> 0,05$. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena bernilai $< 0,05$.

Perumusan Hipotesis :

H_0 : variabel pelatihan X_1 , motivasi X_2 dan kompensasi X_3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : variabel pelatihan X_1 , motivasi X_2 , dan kompensasi X_3 , secara parsial sangat memengaruhi kerja karyawan.

Tabel. 4.14

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	2.092		1.643	.104
	PELATIHAN	.359	.089	.389	4.039	.000
	MOTIVASI	.243	.099	.234	2.452	.016
	KOMPENSASI	.217	.097	.193	2.242	.027

a. dependen variable : Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Pelatihan	1.238	0,000	Signifikan
Motivasi	-.498	0,016	Signifikan
Kompensasi	398	0,027	Signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2020

Pembahasan :

1. Analisis terhadap variabel pelatihan
Untuk variabel pelatihan, apabila Sig. $0,00 < 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. nilai Sig. 0.000 ini menunjukkan variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis terhadap variabel motivasi
Untuk variabel motivasi, apabila Sig. $0,00 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai Sig. 0.016 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis terhadap variabel kompensasi

Untuk variabel kompensasi, apabila Sig. 0,00 < 0,05 maka H₀ diterima H_a ditolak. Nilai Sig. 0.027 hal ini mengisyaratkan bahwa variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2.Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan X₁, motivasi X₂ dan kompensasi X₃ secara berbarengan atau bersama-sama dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf pada signifikan 0,05 atau 5%. F_{tabel} sehingga di temukan 0,104 berdasarkan tabel r *product moment* pada sig. 0,05 (*two tail*).

Perumusan Hipotesis :

H₀ : variabel pelatihan X₁, motivasi X₂, dan kompensasi X₃, secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : variabel pelatihan X₁, motivasi X₂ dengan kompensasi X₃ secara simultan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun hasil hitung yang di peroleh menggunakan program computer SPSS 22, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji F

TABEL ANOVA^a

Model.	Sum. of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.537	3	60.512	26.906	.000 ^b
Residual	215.903	246	2.249		
Total	397.440	249			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant),

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian ini pada tabel 4.16, bahwa Sig. 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara *simultan*. Dengan menggunakan tingkat α (alfa) 0,05 atau 5% pada H₀ ditolak dan H_a gagal ditolak. Penolakan H₀ dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan nilai Sig. (0,000) < dari α (alfa) = 0,05 sehingga semua bentuk variabel dengan *simultan* dapat mempengaruhi kerja karyawan pada spinning 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali.

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Pada kondisi koefisien determinasi kita dapat menguji dengan model regresi yakni seberapa jumlah besar pengaruh pada variable independen pada variable dependen.

Tabel 4.17 Hasil Ujian Koefisien Determinasi

Summary :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.440	1.500

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

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dapat di lihat tabel 4.17 nilai R_{Square} sebesar 0.457, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,7% selebihnya 54,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, jam kerja, pendidikan, dan lain sebagainya.

5. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan membahas maka bisa di berikan solusi bahwa Karyawan harus mendapatkan pelatihan motivasi dan kompensasi Bagian Spining 2 PT. Sari warna Asli II Boyolali penulis dapat mengambil kesimpulan:

1. Dari regresi berganda hasil uji F secara simultan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,457 mempunyai definisi bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sebesar 45,7% selebihnya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya : gaya kepemimpinan, pendidikan, usia kerja, lingkungan kerja disiplin kerja dan lain sebagainya.
2. Berdasarkan uji t untuk hasilnya menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti pelatihan sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan Uji t menunjukkan nilai sig. $0,016 < 0,05$ berarti kata motivasi sangat di butuhkan untuk karyawan. Berdasarkan hasilnya regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,027 < 0,05$ berarti bahwa kinerja karyawan harus di lihat ternyata kompensasi sangat di butuhkan dan berpengaruh pada cara kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 'J.K.Penulis', "*Judul bab dalam buku,dalam Judul buku*, edisi ke-x, Kota Terbit, Negara, tahun, bab x, bagian x, hal. xxx-xxx."
- [2] .G.O.Young, "*Synthetic structure of industrial plastics* dalam *Plastics*,edisi kedua", vol. 3, "J.Peters,Ed. New York: McGraw-Hill, 1964, hal. 15–64".
- [3] "W.K.Chen, *Linear Networks and Systems*.Belmont,CA:Wadsworth",1993, hal. 123–135'.
- [4] "KPenulis, "*Judul artikel*," *Singkatan terbitan berkala*",vol x,bulan, tahun.
- [5] "A.Duncombe,"Infrared navigationPart I": ANn assessment"
of feasibilit".. *IEEE Trans. Electron Devices*", vol. ED-11, no. 1, hal. 34–39, Jan. 1959.
- [6] E. P.Wigner, "*Theory of traveling-wave optical laser*", *Phys. Rev.*,
vol. 134, hal. A635–A646, Dec. 1965.
- [7] E. H.Miller, "*A note on reflector arrays*",*IEEE Trans. Antennas Propagat.*,
- [8] L.R Penulis, "*Judul laporan*", *Singkatan perusahaan*,Kota,Negara,Rep.xxx,tahun".
- [9] E.E.Reber,R.L.Michell,endC.J.Carter,"*Oxygen absorption in the earth's atmosphere*",Aerospace Corp., Los Angeles, CA, Tech. Rep. TR-0200 (4230-46)-3, Nov. 1988.
- [10] "(J. H.Davis and J. R.Cogdell, "*Calibration program for the 16-foot antenna*", *Elect. Eng. Res. Lab, Univ.Texas,Austin,Tech.Memo. NGL-006-69-3, Nov. 15, 1987)*".