

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NADIRA PRIMA SEMARANG

LIA FAUZIAH

**FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG
2013**

ABSTRAKSI

Fenomena yang ada di PT. Nadira Semarang dimana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang meubel dengan cakupan ekspor, perusahaan sering kali mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan seperti masalah kompensasi dimana meskipun kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus sebagai tujuan utama karyawan bekerja namun kompensasi non-finansial yang bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih ternyata juga sangat dibutuhkan karyawan dan seringkali kurang mendapat perhatian. Selain itu, masalah pelatihan juga kurang mendapat perhatian dimana sebagai perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai karyawan kurang memberikan pelatihan pada karyawan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor sehingga karyawan merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka. Kedua hal tersebut yaitu kompensasi dan pelatihan yang kurang mendapat perhatian perusahaan berimplikasi pada motivasi kerja yang bekerja hanya untuk mendapatkan upah saja.

Penelitian ini menggunakan 98 responden karyawan PT. Nadira Prima Semarang dengan tehnik sampel *purposive sampling*. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis t dan F.

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung motivasi kerja sebesar $26,010 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung pelatihan sebesar $23,154 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung kompensasi sebesar $19,137 > t$ Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi F hitung sebesar $1068,510 > F$ Tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$.

Adapun saran yang dapat dikemukakan yaitu mengingatkan kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang sudah baik terhadap pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi. Namun, untuk standar kerja perlu lebih disosialisasikan lagi kepada karyawan PT. Nadira Prima Semarang agar anggota benar-benar memahami peraturan-peraturan kerja di institusi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009: 167). Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) dalam Primajaya (2010) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu : perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan kompensasi.

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2006:117).

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa

yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003: 112)

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009 : 110). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 1997 dalam Lukmanul dkk, 2012)

PT. Nadira Prima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang mebel. PT. Nadira Prima, Kawasan Industri Terboyo Park, Blok J No. 6 Semarang. Perusahaan didirikan oleh Ibu Marjan Goudkuil pada tanggal 1 April 2003 dan mempunyai karyawan sebanyak 98 orang. Produk yang dihasilkan terdiri dari bermacam-macam bentuk, seperti meja, kursi, bangku, almari, pigura, sideboard dan sebagainya. Produksi perusahaan terdiri dari 2 macam, yaitu produk jadi maupun produk pesanan. Biasanya harga mebel produk jadi lebih murah, karena pembeli tinggal membeli dengan bentuk yang sudah ada dan standar. Khusus produk pesanan, harganya lebih mahal, karena bentuknya disesuaikan dengan pesanan dari pembeli.

Fenomena yang ada di PT. Nadira Prima adalah kinerja yang kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target. Berikut data target dan realisasi PT. Nadira Prima Tahun 2008-2012.

Tabel 1.1
Data target dan Realisasi PT. Nadira Prima Semarang

Tahun	Target	Realisasi
2008	27.512	26.216
2009	27.512	25.912
2010	27.512	25.371
2011	26.871	24.655
2012	26.871	24.221

Tabel di atas tampak bahwa terjadi penurunan pada jumlah produksi yang dihasilkan pada tiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari pencapaian realisasi produksi yang dicapai pada setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2008 hingga tahun 2012. Atas dasar fenomena di atas, maka penelitian ini bermaksud meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana secara teoritis motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009: 167) dimana banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku (Gibson dkk, 2002:52), yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel individu, meliputi :
 1. Kemampuan, ketrampilan, mental dan fisik.
 2. Latar Belakang, terdiri dari ; keluarga, faktor sosial dan pengalaman.
 3. Demografi, meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasi meliputi : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan design pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan kedisiplinan

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja di atas maka dilakukan prasurvey pada 20 karyawan PT. Nadira Prima Semarang dengan mengajukan kuesioner pra survey dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Prasurvey Lanjutan

No	Item	Jumlah	
		Ya	Tidak

1	Perusahaan memberikan motivasi penghargaan bagi karyawan	6	30%	14	70%
2	Budaya kerja dalam lingkungan perusahaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan	8	40%	12	60%
3	Adanya komunikasi dua arah baik antar karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan	4	20%	16	80%
4	Setiap pimpinan dalam perusahaan selalu menghargai apapun hasil kerja karyawan	7	35%	13	65%
5	Selain gaji, perusahaan memberikan kompensasi bentuk lain seperti asuransi	8	40%	12	60%
6	Adanya pelatihan yang diselenggarakan secara kontinyu oleh perusahaan	6	30%	14	70%
7	Baik buruknya kinerja perusahaan sangat bergantung pada karyawan	9	45%	11	55%
Rata-rata			34%		67%

Berdasarkan tabel 1.2. dapat diketahui sebagian besar karyawan tidak sesuai terhadap item pertanyaan mengenai pemberian motivasi, pelatihan dan kompensasi. Secara keseluruhan, dari rata-rata tanggapan karyawan menunjukkan sebesar 67% menyatakan tidak setuju dan hanya 34% yang menyatakan setuju mengenai motivasi perusahaan, pelatihan yang diberikan serta kompensasi dari perusahaan.

Hasil tersebut juga tidak terlepas dari fenomena yang ada di PT. Nadira Semarang dimana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang meubel dengan cakupan ekspor, perusahaan sering kali mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan seperti masalah kompensasi dimana meskipun kompensasi finansial yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus sebagai tujuan utama karyawan bekerja namun kompensasi non-finansial yang bisa berupa jenjang karir, piagam penghargaan prestasi, dan ucapan terimakasih ternyata juga sangat dibutuhkan karyawan dan seringkali kurang mendapat perhatian. Selain itu, masalah pelatihan juga kurang mendapat perhatian dimana sebagai perusahaan dengan cakupan ekspor dinilai karyawan kurang memberikan pelatihan pada karyawan tentang bagaimana seharusnya kriteria produk yang layak untuk diekspor sehingga karyawan merasa sering disalahkan tentang hasil kerja mereka. Kedua hal tersebut yaitu kompensasi dan pelatihan yang kurang mendapat perhatian perusahaan berimplikasi pada motivasi kerja yang bekerja hanya untuk mendapatkan upah saja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan permasalahan di PT. Nadira Prima Semarang menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan dan kompensasi. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP**

KINERJA KARYAWAN PT. NADIRA PRIMA SEMARANG”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsur kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan dan oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi

kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.1.2. Teori Motivasi Kerja

Maslow dalam Robbins (2006: 214) menyatakan bahwa dalam diri semua orang terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu :

- 1) Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari sudut pandang motivasi, teori tersebut diatas mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang dapat dipenuhi sepenuhnya namun kebutuhan tertentu yang telah dipuaskan secara substansial tidak lagi menjadi pendorong motivasi. Maslow dalam Robbins (2006:115) memisahkan kelima kebutuhan tersebut di atas sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri didudukkan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang tersebut) sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan upah, kontrak kerja dan masa kerja).



Gambar Hierarki Kebutuhan Maslow

2.1.3. Pelatihan

Menurut Simamora (2004:344) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Kemudian karyawan juga dibekali dengan ketrampilan (*skill*) yaitu segenap penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (*attitudes*) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain, dan juga taraf kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku-perilaku tertentu. Pelatihan merupakan salah satu proses yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan seseorang terhadap pekerjaannya. Penyelenggaraan *training* merupakan salah satu usaha-usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Program pelatihan biasanya dilakukan untuk berbagai tujuan, menurut Umar (2003:12) program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu untuk pelaksanaan kebutuhan sekarang, dan juga bertujuan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran kerja.

Sedangkan menurut Simamora (2004:346) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
6. Membantu memecahkan permasalahan operasional
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

Dari beberapa hal diatas yang menyangkut mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, diharapkan oleh perusahaan agar pelatihan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan pada nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

2.1.4. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:15). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk riil seperti kompensasi dasar maupun kompensasi variabel adalah penting, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada perusahaan. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Siagian (2003:79), rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

2.1.5. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut (Gomez et al, 2003:114) :

1. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
4. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.
6. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan

oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

7. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.. Stoner (1990:260) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu. Kinerja mencakup dimensi-dimensi sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen.

2.1.7. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka (Handoko, 2000:118). Menurut Siagian (2000:121) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan atau suatu proses yang terjadi di dalam organisasi dimana organisasi menilai dan mengetahui kinerja seseorang. Dalam menentukan kinerja yang akan dipakai untuk penilaian kinerja perlu memperhatikan ciri-ciri kriteria yang efektif, yaitu :

1. Relevan, kriteria harus diidentifikasi pada waktu analisis jabatan sehingga dalam

penilaian nanti tercakup keahlian, pengetahuan dan kemampuan khusus pada suatu pekerjaan dan dapat menunjukkan kesuksesan kerja karyawan.

H₃

2. Bebas dari Pencemaran atau Bias, skor kriteria ditentukan oleh perilaku kerja yang sesuai dengan kenyataan.
3. Dapat dibedakan, kriteria yang digunakan dapat membedakan kinerja yang tergolong tinggi dan rendah.
4. Signifikan dan kongruen, kriteria harus dihubungkan dengan tujuan dan kebutuhan setiap orang.
5. Praktis, kriteria harus dapat dipahami, digunakan dan diukur.

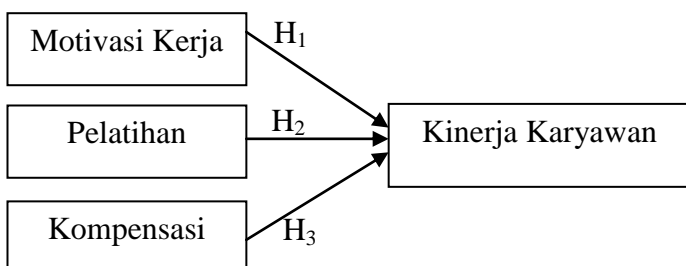
2.1.8. Faktor-Faktor Penentu Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka (Gibson dkk,2002:52), yaitu sebagai berikut :

- d. Variabel individu, meliputi :
 1. Kemampuan, ketrampilan, mental dan fisik.
 2. Latar Belakang, terdiri dari ; keluarga, faktor sosial dan pengalaman.
 3. Demografi, meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- e. Variabel organisasi meliputi : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan design pekerjaan.
- f. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan lainnya.

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), role perception. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan (*abilities*) adalah karakteristik pribadi yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Role perception berarti arah atau acuan dimana karyawan percaya bahwa mereka seharusnya menyalurkan seluruh usahanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, psikologis atau situasional dan juga faktor organisasional seperti kondisi lingkungan kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2
Skema Kerangka Pemikiran

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbin, 2006). Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Hasil penelitian Tony Listianto & Bambang Setiaji (2004), Rakhmad Bahagia (2004) dan Bambang Guritno & Waridin (2005) yang menemukan bukti empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan. Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan yang

bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Deni Primajaya (2010) menemukan bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Pada prinsipnya karyawan berkeinginan untuk memperoleh penghasilan tinggi apabila karyawan ingin meningkatkan pendapatannya ia harus meningkatkan kinerjanya karena pendapatan seorang karyawan ditentukan berdasarkan kinerja yang diberikan pada perusahaan. Apabila perusahaan memberikan kompensasi pada para karyawannya dengan baik maka mereka akan berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai balasan atas kompensasi yang diterima. Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1
Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

No	Definisi Konsep	Dimensi	Indikator
1	Motivasi kerja (X ₃) sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Yuliati,2009)	Kebutuhan Fisiologis	Gaji, pakaian, pangan, kebutuhan jasmani lainnya
		Kebutuhan Rasa Aman	Senioritas, serikat buruh, pekerjaan yang dijamin
		Kebutuhan Sosial	Kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan
		Kebutuhan Penghargaan	Harga diri, prestasi, promosi
		Kebutuhan Perkembangan Diri	Pertumbuhan, pemenuhan diri, prestasi
3	Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan PT. Nadira Prima Semarang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi (Agusta, 2013)	Kualitas materi pelatihan	Sesuai dengan pekerjaan
		Ketepatan metode pelatihan	Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab
		Kualitas Instruktur	Kemampuan instruktur dalam menguasai materi
		Kuantitas pelatihan	Sering tidaknya pelatihan dilakukan
		Dampak pelatihan	Peningkatan kemampuan karyawan
3	Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada PT. Nadira (Lukmanul dan John, 2012)	Kelancaran pembayaran gaji	Tepat waktu
		Sering menerima bonus	Bonus karena hasil kerja memuaskan
		Mendapatkan biaya perjalanan	Biaya perjalanan jika dinas luar
		Promosi kenaikan pangkat	Promosi yang adil
		Pemberian penghargaan	Penghargaan atas prestasi kerja
4	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Nadira Prima dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Primajaya,2010)	Kualitas	Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
		Kuantitas	Jumlah pekerjaan
		Penggunaan Waktu	Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja
		Kerja sama	Bekerja sama dengan karyawan lain

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nadira Prima Semarang yang berjumlah 98 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999: 146) data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa literatur ilmiah maupun data dokumentasi lainnya.

3.3.2. Sumber Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standart memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang asli, diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan / kuesioner yaitu sebagai alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan (kuesioner) dimana daftar pertanyaan ini cukup lengkap, terinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan dari karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer pada penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang berbentuk daftar pertanyaan untuk diisi dengan jawaban yang disediakan. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Indriantoro dan Supomo, 1999: 154). Sedangkan data sekunder diambil melalui literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, Metode Penelitian Manajemen, serta data-data lain yang mendukung penelitian.

Penelitian menggunakan skala penilaian yang alternative jawabannya bergerak diantara 5 skala. Apabila pertanyaan itemnya dijawab sangat setuju (SS) bobot penilaiannya 5, setuju (S) bobot

penilaiannya 4, agak setuju (AS) bobot penilaiannya 3, tidak setuju (TS) bobot penilaiannya 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) bobot penilaiannya 1.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data dapat diartikan memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap sesuatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan atau meramalkan kejadian lainnya dapat dinyatakan dengan perubahan nilai variabel (Hasan, 2003: 97).

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1995). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur, yang tepat dan sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Untuk menguji validitas dipergunakan Analisis Faktor (*Factor Analysis*) diolah dengan program komputer SPSS.

Kriteria pengujian Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* yang diisyaratkan agar data yang terkumpul dapat tepat dilakukan analisa faktor diatas 0,50 dan hal ini juga menunjukkan *Construct Validity* dari masing-masing variabel (Ghozali, 2006). Item yang akan dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang memiliki faktor loading lebih dari 0,40 (Ghozali, 2006).

2. Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas sampel ini digunakan testing kehandalan "*Croanbach Alpha*" yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir – butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur *construct*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independent dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal, untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot*, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistic menyediakan fasilitas ini. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypotheetical distribution*). Menurut (Santoso, 2000) Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat dimana :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antara variabel bebas. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* maupun VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,1 atau mendekati 1 (Gozali, 2006: 96).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain, jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Singgih Santoso, 2000). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variable terikat (Z PRED) dan nilai residualnya (S RESID).

3.5.3. Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga

menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006: 88-89). Analisis data dimulai dengan menghitung besarnya masing-masing variabel terikat dan bebas dan dilanjutkan dengan meregresikan variabel bebas dengan variabel terikat dengan model regresi berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai – nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik:

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

a	=konstanta
Y	= variabel kinerja
X ₁	= variabel motivasi
X ₂	= variabel pelatihan
X ₃	= variabel kompensasi
β (1,2,....)	= koefisien beta

3.5.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian hipotesis 1 sampai dengan 3 menggunakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006: 88-89). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, bila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, demikian sebaliknya. Atau dengan melihat signifikasinya yang terbentuk di bawah 5%, maka Ha diterima dan Ho ditolak atau sebaliknya.

2. Uji F/Anova

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai model yang fit atau apakah model penelitian layak untuk dilanjutkan. Model dikatakan Fit, jika nilai probabilitas signifikan kurang 5% (Ghozali, 2006: 88).

3.5.5. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2006: 87). Semakin besar suatu besaran R² suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R² paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan

terhadap variabel tidak bebasnya. Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
1	Indikator 1	0,859	0,1966	Valid
2	Indikator 2	0,673	0,1966	Valid
3	Indikator 3	0,625	0,1966	Valid
4	Indikator 4	0,461	0,1966	Valid
5	Indikator 5	0,673	0,1966	Valid
6	Indikator 6	0,625	0,1966	Valid
7	Indikator 7	0,658	0,1966	Valid
8	Indikator 8	0,488	0,1966	Valid
9	Indikator 9	0,607	0,1966	Valid
10	Indikator 10	0,859	0,1966	Valid
11	Indikator 11	0,585	0,1966	Valid
12	Indikator 12	0,859	0,1966	Valid
13	Indikator 13	0,859	0,1966	Valid
14	Indikator 14	0,658	0,1966	Valid
15	Indikator 15	0,585	0,1966	Valid

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (nilai r-hitung yang lebih besar dari $r_{Tabel} = 0,1966$ (nilai r Tabel untuk $n=98$). Sehingga semua indikator motivasi tersebut adalah valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan(X2)				
1	Indikator 1	0,388	0,1966	Valid
2	Indikator 2	0,472	0,1966	Valid
3	Indikator 3	0,554	0,1966	Valid
4	Indikator 4	0,481	0,1966	Valid
5	Indikator 5	0,413	0,1966	Valid

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (nilai r-hitung yang lebih besar dari $r_{Tabel} = 0,1966$ (nilai r Tabel untuk $n=98$). Sehingga semua indikator motivasi tersebut adalah valid.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X3)				
1	Indikator 1	0,775	0,1966	Valid
2	Indikator 2	0,442	0,1966	Valid

3	Indikator 3	0,775	0,1966	Valid
4	Indikator 4	0,493	0,1966	Valid
5	Indikator 5	0,500	0,1966	Valid

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (nilai r-hitung yang lebih besar dari $r_{Tabel} = 0,1966$ (nilai r Tabel untuk $n=98$). Sehingga semua indikator motivasi tersebut adalah valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)				
1	Indikator 1	0,506	0,1966	Valid
2	Indikator 2	0,588	0,1966	Valid
3	Indikator 3	0,586	0,1966	Valid
4	Indikator 4	0,669	0,1966	Valid
5	Indikator 5	0,481	0,1966	Valid
6	Indikator 6	0,590	0,1966	Valid
7	Indikator 7	0,600	0,1966	Valid
8	Indikator 8	0,501	0,1966	Valid

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (nilai r-hitung yang lebih besar dari $r_{Tabel} = 0,1966$ (nilai r Tabel untuk $n=98$). Sehingga semua indikator motivasi tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,934	Reliabel
Pelatihan	0,702	Reliabel
Kompensasi	0,807	Reliabel
Kinerja	0,835	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden konsisten dengan kuesioner yang diberikan.

4.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

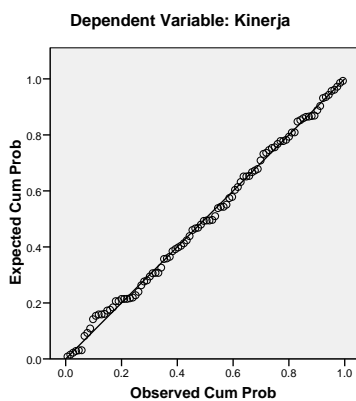
Tabel 4.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,07701716
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,034
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,476
Asymp. Sig. (2-tailed)		,977

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp Sig) = 0,977 dimana nilai ini lebih besar dari sig. 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat pulal dilihat pada grafik di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Grafik Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik pada grafik sejajar atau mengikuti sumbu grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,378	2,644
	Pelatihan	,118	8,443
	Kompensasi	,141	7,072

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen (motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas

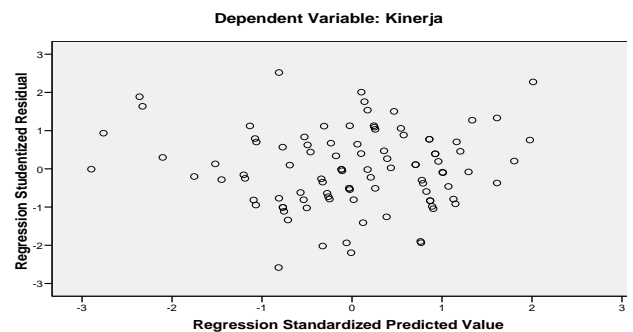
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,080	,040		2,002	,048
	Motivasi	,015	,015	,165	,993	,323
	Pelatihan	-,016	,032	-,145	-,489	,626
	Kompensasi	-,004	,026	-,048	-,176	,861

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji *Glejser* test pada Tabel 4.8 terlihat bahwa semua variabel yaitu motivasi kerja dan pelatihan mempunyai tingkat koefisien signifikan > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada sampel penelitian.

Scatterplot



Gambar 4.3
Grafik Heteroskedastisitas

.Selain itu, dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Tidak ada pola tertentu, dimana titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.9
Regesi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,025	,067		,377	,707
	Motivasi	,490	,025	,548	19,375	,000
	Pelatihan	,299	,053	,283	5,590	,000
	Kompensasi	,206	,043	,222	4,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi (dilihat pada koefisien standar).

- Motivasi kerja memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja searah atau dengan kata lain jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawanpun akan meningkat.
- Pelatihan memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa arah pengaruh pelatihan terhadap kinerja searah atau dengan kata lain jika pelatihan pada karyawan meningkat (sering dilakukan) maka kinerja karyawanpun akan meningkat.
- Kompensasi memiliki nilai yang positif yang berarti bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja searah atau dengan kata lain jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawanpun akan meningkat.

4.4. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 4.10
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,602	,115		5,251	,000
	Motivasi	,836	,032	,936	26,010	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung motivasi kerja sebesar 26,010 > t Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 4.11
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,073	,151		,483	,630
	Pelatihan	,972	,042	,921	23,154	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung pelatihan sebesar 23,154 > t Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_2 diterima, artinya terdapat

pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.12
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,631	,154		4,095	,000
	Kompensasi	,825	,043	,890	19,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar 19,137 > t Tabel (1,9855) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

4.5. Uji F

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,621	3	6,540	1068,510	,000 ^a
	Residual	,575	94	,006		
	Total	20,196	97			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi F hitung sebesar 1068,510 > F Tabel (2,71) dan signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan atau dengan kata lain, naik/turunnya kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang memang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, pelatihan serta kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

4.6. Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,972	,971	,07824

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

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,971 yang berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dalam arti naik dan turunnya kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi sebesar 97,1% sedangkan sisanya sebesar 2,9% (100% - 97,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik dimana dalam penelitian ini meliputi kebutuhan primer, waktu istirahat, menginginkan adanya serikat pekerja, jaminan atas pekerjaan, merasa nyaman (tidak merasakan adanya ancaman) saat bekerja, diterima dengan baik, mendapatkan perhatian yang baik, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan, menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan, mendapatkan pujian dari pimpinan, mendapatkan pujian dari rekan kerja, memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan, menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil optimal, dan adanya penghargaan khusus pada karyawan yang berprestasi.

Namun diantara item pada variable motivasi terdapat dua item yang paling rendah yaitu karyawan PT. Nadira Prima menginginkan adanya serikat pekerja di PT. Nadira Prima dan karyawan PT. Nadira Prima diterima dengan baik di PT. Nadira Prima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara rata-rata, motivasi kerja karyawan sangat baik akan tetapi guna lebih meningkatkan kinerja maka perlu kiranya perusahaan memperhatikan keinginan karyawan secara lebih serius yaitu dibentuknya serikat kerja dan perlakuan sama pada semua karyawan sehingga karyawan merasa diterima dengan baik oleh perusahaan.

Perhatian perusahaan tersebut sangat penting karena motivasi kerja karyawan akan memberikan energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan PT. Nadira Prima Semarang untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan PT. Nadira Prima Semarang kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan

cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja karena karyawan PT. Nadira Prima Semarang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Oleh karena itu, hal penting disini adalah bagaimana memotivasi pegawai atau mengaktifkan, menggerakkan perilaku kerja pegawai kearah peningkatan efektivitas organisasi karena seorang pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bilamana pelaksanaan pekerjaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Gaji, upah atau uang merupakan sarana yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik. Oleh karena itu, memberikan gaji yang layak kepada karyawan menjadi faktor motivasional yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, meskipun gaji dapat juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Selain itu juga, bilamana kebutuhan fisik terpenuhi, kebutuhan rasa aman akan meningkat intensitasnya. Program seperti tunjangan kesehatan, pension, asuransi dan keselamatan kerja merupakan faktor motivasional yang sangat penting. Penyediaan sarana ibadah, olahraga, dan berbagai kegiatan yang bersifat social yang memungkinkan terjadinya interaksi intensif diantara karyawan juga merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat ketiga. Kesempatan mengembangkan diri melalui program pendidikan merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, meskipun tidak semua pegawai memiliki intensitas kebutuhan untuk ini.

4.3.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi sering pelatihan dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh tanggapan responden terhadap variable pelatihan yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk(2012), Sri Yuliati (2009), Deni Primajaya (2010), Okky Setiawan (2012) serta Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang juga menunjukkan hasil terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Dalam penelitian ini pelatihan diukur melalui frekuensi pelatihan, metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan, penguasaan *trainer* dalam menyampaikan materi pelatihan dan sarana dan prasarana yang disediakan dalam pelatihan dimana diantara pengukuran tersebut, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan mendapatkan

tanggapan terendah sehingga perlu untuk lebih ditingkatkan mengingat perkembangan industri ekspor dimana setiap bulan selalu saja muncul disain-disain produk baru. Oleh karena itu, pelatihan yang semakin sering serta kontinyu diharapkan akan mampu membuat karyawan semakin mahir dalam membuat produk yang selalu mengikuti perkembangan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, pelatihan digunakan untuk menunjukkan setiap proses, dimana bakat, kecakapan dan kemampuan para pegawai dikembangkan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu sehingga pelatihan harus disesuaikan dengan keinginan mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan dapat memberikan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dimana makna kemampuan dan keterampilan di sini meliputi aspek kemampuan dan keterampilan yang utuh. Termasuk dalam makna kemampuan di sini adalah kecerdasan majemuk (*multiple intelegencies*) dan aspek-aspek psikologis lain, seperti motivasi kerja, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan sebagainya yang dapat dikembangkan melalui pelatihan.

Disamping itu pula, melalui pelatihan akan membuat karyawan semakin paham akan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan job diskripsi serta standar yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui peningkatan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan maka karyawan PT. Nadira Semarang dapat menjalankan tugasnya dengan baik yang membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul dkk(2012), Okky Setiawan (2012) dan penelitian Faisal, Tabrani & Darsono (2012) yang juga menunjukkan hasil terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, penghargaan dan promosi jabatan dimana hal tersebut mendorong kinerja karyawan jika diterapkan dengan sungguh-sungguh oleh perusahaan terlebih lagi pada gaji dan biaya perjalanan luar kota yang mendapat tanggapan terendah harus mendapat perhatian perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi yang memiliki bakat,

tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Adanya kecukupan bahkan peningkatan gaji serta tambahan akan membuat karyawan semakin yakin pada organisasi tempat individu bekerja sehingga akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan adanya biaya perjalanan saat karyawan bertugas ke luar kota akan semakin melengkapi kepercayaan individu terhadap organisasi yang pada akhirnya akan muncul timbal balik dari individu tersebut pada organisasi yang berupa perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti naik/turunnya kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang memang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, pelatihan serta kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, maka ketiga variabel yaitu motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi harus diberikan/dipenuhi perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai keinginannya sehingga tercapai kesesuaian antara kebutuhan pribadi dengan tujuan organisasi. Sementara pelatihan sebagai hal yang mendasar seorang karyawan yang menyebabkan sanggup menunjukkan kinerja yang efektif di dalam memberikan pelayanan dengan berorientasi hasil, orientasi pelayanan, pengaruh dan dampak, kerjasama, mencari informasi dan keluwesan. Oleh karena itu, jika karyawan telah termotivasi dengan baik dan mendapatkan pelatihan yang memadai serta didukung pula dengan pemberian kompensasi yang sesuai standar kebutuhan maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang pada akhirnya akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang

3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang
4. Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran bagi PT. Nadira Prima Semarang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan PT. Nadira Prima Semarang dalam bekerja telah baik dan tinggi. Akan tetapi, perlu adanya peningkatan motivasi pada kebutuhan akan adanya serikat pekerja serta penerimaan yang baik dari perusahaan yang artinya masih terdapat karyawan yang merasa belum diterima secara baik. Oleh karena itu perlunya perusahaan membentuk serikat pekerja secara resmi serta memperlakukan semua karyawan secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan karena akan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Nadira Prima. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang diberikan institusi kepada anggota akan meningkatkan semangat kerja, anggota termotivasi menjadi lebih giat lagi dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang tinggi.
2. Pelatihan yang diselenggarakan PT. Nadira Prima Semarang telah terlaksana dengan baik, akan tetapi perlu adanya peningkatan pelatihan mengingat faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap kinerja khususnya pada metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan selalu mengikuti perkembangan dengan senantiasa mengadakan pelatihan secara kontinyu yang disesuaikan dengan perkembangan industri sehingga dengan adanya peningkatan pelatihan yang lebih baik mengenai hal-hal yang tersebut diatas dapat menjadi motif dasar dari seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi, dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi institusi.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi ini. Kompensasi merupakan faktor yang paling penting bagi pegawai maupun organisasi, karena merupakan alat untuk meningkatkan kinerja mengingat pada dasarnya seorang karyawan bekerja untuk mencari uang guna mencukupi kebutuhan hidupnya khususnya pada gaji dan biaya perjalanan luar kota dengan menyesuaikan gaji dengan standar upah minimal kota serta menyediakan biaya

operasional bagi perjalanan karyawan ke luar kota.

4. Kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang secara umum sudah baik, namun perlu untuk terus ditingkatkan mengingat perkembangan industri ekspor terlebih lagi pada standar kerja yang perlu lebih disosialisasikan lagi kepada karyawan PT. Nadira Prima Semarang agar anggota benar-benar memahami peraturan-peraturan kerja di institusi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Pencapaian target dari institusi oleh anggota juga perlu ditingkatkan kembali, agar anggota dalam bekerja selalu mencapai target yang telah ditetapkan institusi. Dengan tercapainya hal-hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Azwar, Syaifuddin, 1995. *Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *Jurnal*, AGORA Vol. 1, No. 3,
- Andrew E. Sikula. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka. Binaman Pressindo
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W. 2000. *Human Resource Management*. McGraw-Hill Companies, Inc, New York
- Cut Fitri Rostina, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aquana Candra Binjai, *Kultura*, Volume: 12 No.1 Juni 2011
- Daniel Arfan Aruan, 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero)

Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1
Nomor 2 Maret 2013

Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Andi. Offer, Yogyakarta.

Dale, Margaret A. 2003. *The Art Of HRD. Developing Management Skills*, Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, PT Bhuana Ilmu Populer

Douglas. 2000. Menciptakan Eustress di Tempat Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Terjemahan Harry Widyantoro. Media Ventura vol. 4 No. 2

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hasan, Iqbal, 2003. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung

Imam Ghazali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*, Cetakan kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Indonesia, Captureasia, 2009. *Konsep dan Pelatihan yang sesuai dengan sertifikasi*. People and Organization Departement. Jurnal Jakarta.

Indriantoro, Nur dan Supomo, B., 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*,. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.

Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. *Jurnal*, Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.

Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.

Nelson, John, 1997, *Organizational Behavior, Performance and Productivity*, 1 th Edition, Random House Inc, USA

Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2006. *Manajemen Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robbins Stephen P., 2006. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Primajaya, Denny, 2010 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina, *Jurnal*, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNDIP.

Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : PT Elex Media.

Siammora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta

Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____, 2004, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Yogyakarta

Tabrani, Faisal dan Darsono, Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung batee Aceh Besar, *Jurnal*, UNDIP.

Yuliati, Sri, 2009, Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta, *Jurnal*, Politeknosains, Vol. III, No. 2