



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

---

---

**PENGARUH MOTIVASI PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PADI UNGGUL INDONESIA**

**Ezra Anggi Windianingrum  
Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN**

**ABSTRAK**

Di dalam suatu perusahaan atau badan usaha diharapkan dapat menunjukkan ekstensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. Di era globalisasi sekarang dunia bisnis mulai dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada perusahaan PT. Padi Unggul Indonesia. Adapun populasi pada penelitian ini adalah 200 karyawan yang dinyatakan sebagai karyawan PT. Padi Unggul Indonesia termasuk tenaga borongan dan tenaga kasar, dan mengambil sampel penelitian ini adalah 60 karyawan tetap PT. Padi Unggul Indonesia. pada tahun 2015. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data yaitu Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian hipotesis dibuktikan oleh peneliti melalui hasil uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial dan hasil uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan.

Hasil penelitian ini dengan menggunakan alat analisis data Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa dari keempat hipotesis keseluruhannya terbukti berpengaruh positif. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini  $Y = 903 + 3.129X_1 + 3.022X_2 + 2.113X_3$ . Dari persamaan tersebut apabila variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 903 satuan. Dari hasil uji t yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena telah diperoleh  $0.003 < 0.05$  maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena telah diperoleh perhitungan  $0.004 < 0.005$  maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena telah diperoleh  $0.039 < 0.05$ . Dari hasil uji F diperoleh perhitungan didapat nilai signifikansi  $0.000 < 0.005$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Unggul Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT Padi Unggul Indonesia.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber daya yang mengarahkan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Di dalam suatu perusahaan atau badan usaha diharapkan dapat menunjukkan ekstensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khususnya masyarakat. Di era globalisasi sekarang dunia bisnis mulai dituntut menciptakan kinerja



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

---

karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2013: 7) Perusahaan merupakan kumpulan dari individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu dari masing-masing individu tersebut. Tujuan yang beraneka ragam pada dasarnya bermuara di bidang usaha untuk mencapai kepuasan dalam melakukan aktivitas. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif.

Setiap organisasi apapun bentuknya akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi itu dengan seefisien dan seefektif mungkin. Efisien dan efektif suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengelolaan anggota organisasi itu sendiri. Untuk mewujudkan keberhasilan lembaga itu maka para pegawai perlu diberi dorongan atau motivasi, agar meningkatkan semangat, pelatihan yang kontinyu sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan, dan tentunya kompensasi sebagai timbal balik dari usaha karyawan yang dilakukan.

Berbagai usaha tersebut tentunya dilakukan oleh berbagai perusahaan atau instansi guna meningkatkan mutu, bakat, dan kualitas karyawannya. Dari pendapat inilah timbul pertanyaan peneliti apakah benar-benar berpengaruh usaha perusahaan yaitu memberikan motivasi, mengadakan pelatihan, dan memberikan kompensasi pada karyawannya agar karakter, kreativitas, semangat karyawan meningkat sehingga berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan perusahaan. Dari situlah peneliti memilih satu perusahaan atau industri jasanya yaitu PT. Padi Unggul Indonesia. PT. Padi Unggul Indonesia merupakan tempat dimana ayah peneliti bekerja, berawal dari perbincangan yang menyangkut tentang perkembangan perusahaan ayah peneliti bekerja naik turun dalam omset penjualan hasil produksinya, dari sinilah peneliti mulai bertanya faktor apa yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan omset dan produksi yang dihasilkan. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti menyusun penelitian ini, peneliti ingin membuktikan apakah motivasi, pelatihan, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia sehingga sumber daya manusia menjadi lebih baik dan berdampak pada hasil produksi dan omset penjualan PT. Padi Unggul Indonesia.

Bagi organisasi yang dalam menerima pegawai menekankan pada mereka yang sudah berpengalaman tentu pelatihan yang diberikan jauh lebih sedikit, dari pada organisasi yang menerima pegawai yang belum berpengalaman, tentu ini akan memberikan pelatihan lebih banyak lagi. Guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut, dan apabila pelatihan yang dilaksanakan kurang mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan, sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai. Tak terkecuali dengan perusahaan industri pangan yang telah memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan pokok masyarakat, yang dalam kaitan ini penulis memilih PT. Padi Unggul Indonesia. Dalam usahanya untuk membangun serta mengembangkan industri pengelolaan padi modern dan terpadu guna memenuhi kebutuhan akan mutu beras yang baik, PT. Padi Unggul Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja serta ketrampilan dalam bidang teknologi pangan modern yang baik pula. PT. Padi Unggul Indonesia adalah perusahaan agribisnis swasta di Indonesia berlokasi di desa Karangtengah Prandon Ngawi, Jawa Timur, yang merupakan sebuah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing). (PT. Padi Unggul Indonesia dengan alamat: <http://padiunggulindonesia.indonetwork.co.id/>). Untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, maka secara khusus perlu kesadaran para pemimpin untuk memberikan perhatian terhadap peranan sumber daya



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

---

manusia guna mencapai kesuksesan dalam jangka panjang. Melalui program pelatihan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai. Dan di dalam pelatihan perlu diperhatikan juga pembinaan fisik, rohani dan budi pekerti serta intelektual dan ketrampilan. Bagi para pegawai yang senior atau yang telah bekerja beberapa waktu melalui pelatihan diharapkan tetap siap dalam menghadapi tuntutan baik untuk masa sekarang ataupun dimasa mendatang yang tentu lebih sulit dan penuh ketidak pastian. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bekal dalam menghadapi mutasi, rotasi, atau kenaikan jabatan dimana situasi dan kondisinya tidak akan sama. Sedangkan bagi para tenaga kerja yang baru dapat digunakan sebagai sarana untuk membantu mengenal medan dan menguasai peralatan seiring dengan perkembangan teknologi baru agar terhindar dari keterbelakangan. Sebelum dilakukannya semua itu seorang karyawan perlu dibangkitkan semangatnya dengan suatu dorongan atau biasa disebut motivasi.

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru seperti perubahan-perubahan metode kerja, perubahan-perubahan teknologi dan sebagainya menuntut pula perubahan-perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan pegawai. Hal ini akan mendorong pimpinan organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program pelatihan secara kontinyu serta semantap mungkin. (Mursiha, 2011: 3)

Dengan segala yang didapat karyawan dari motivasi dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, tentunya karyawan akan semakin baik perilaku, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuannya, tentunya hal ini akan membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan sehingga kemajuan perusahaan akan semakin bagus. Dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan yang naik karna kinerja karyawan yang baik pula sudah selayaknya kompensasi layak didapatkan oleh karyawan.

Dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan apakah motivasi, pelatihan, dan kompensasi, dapat menumbuhkan semangat kerja para karyawan PT. Padi Unggul Indonesia untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi, pelatihan, dan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan agar tetap mampu bertahan di persaingan global. Sampai saat ini perusahaan belum mengetahui seberapa jauh pengadaan motivasi, pelatihan, dan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Padi Unggul Indonesia. Untuk itu perlu diadakan penelitian secara lebih mendalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Unggul Indonesia”.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia ?
4. Apakah motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara silmutan terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia ?

### **KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Bagi Perusahaan.



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

- Memberikan penambahan pengetahuan pada perusahaan dalam penilaian terhadap karyawannya melalui motivasi, pelatihan, dan kompensasi
2. Bagi Pihak Lain  
Memberikan informasi kepada pihak lain mengenai pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia.
  3. Bagi Peneliti.  
Melengkapi tugas dimana tugas tersebut merupakan salah satu syarat kelulusan di IKIP PGRI MADIUN serta memberi pengetahuan baru tentang bagaimana melakukan penelitian dengan baik dan benar.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Kinerja Karyawan***

Kinerja merupakan hasil kerja individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan. Kelompok atau organisasi terdiri dari beberapa individu, sehingga kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok atau organisasi. Berikut adalah beberapa pengertian dari kinerja :

Mangkunegara (2012: 9) berpendapat Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2013: 7)

### ***Motivasi***

#### **Pengertian motivasi**

Suatu organisasi yang sehat senantiasa berusaha menghilangkan atau paling tidak mengurangi adanya perasaan-perasaan kecewa dan putus asa para anggotanya. Karena itu setiap organisasi perlu merencanakan serta mengadakan sarana serta prasarana yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Pemenuhan kebutuhan disamping sebagai upaya untuk menghilangkan atau mengurangi perasaan putus asa sekaligus sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara, 2012: 61)

### ***Pelatihan***

#### **Pengertian Pelatihan**

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan atau disebut dengan diklat terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin penting, lebih-lebih bagi seorang karyawan industri jasa yang selalu dituntut untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Bagi karyawan pelatihan memang suatu kebutuhan



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

karena untuk meningkatkan kompetensinya (pengetahuan, keterampilan dan sikap) adalah melalui jalur pelatihan yang paling tepat.

Pendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada intinya memiliki makna yang tidak jauh berbeda. Mondy (2008: 210) mengemukakan pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menunjukkan kepada karyawan cara mengoperasikan gerinda atau kepada supervisor cara menjadwalkan produksi harian merupakan contoh-contoh pelatihan. Seorang ahli juga mengungkapkan, pelatihan (*training*) adalah pendidikan yang membantu pekerjaan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Pelatihan memiliki esensi yaitu meningkatkan keahlian dan kemampuan pekerja agar ia bias berkinerja secara maksimal. (Hanggraeni, 2012: 97-98)

### ***Kompensasi***

#### **Pengertian Kompensasi**

Dalam suatu organisasi kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi karyawan maupun organisasi. Untuk itu, pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional dengan tidak mengabaikan unsure emosional dan perikemanusiaan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

“Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya” (Wibowo, 2013:348). Kemudian Hanggraeni (2012: 139) mengemukakan kompensasi atau *compesantion* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan Handoko (2012: 155) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagaibalas jasa untuk kerja mereka. Ada pula yang berpendapat kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora, 2006: 442).

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

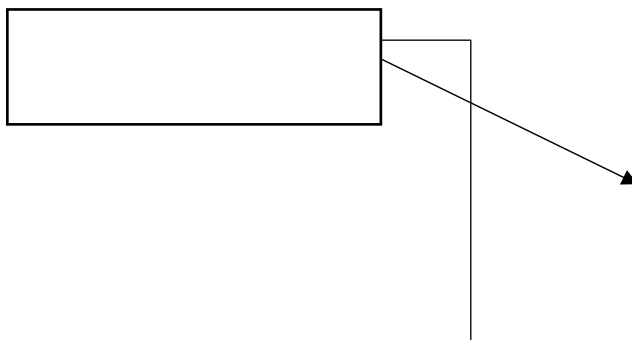
Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik dengan data (Sugiyono, 2010 : 96).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padi Unggul Indonesia.

### **METODE PENELITIAN**

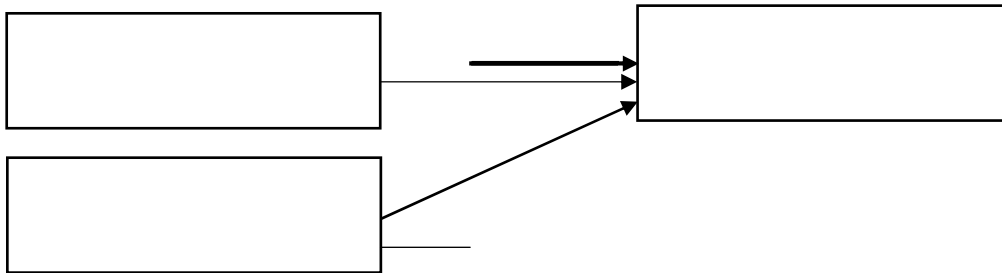
#### **Desain Penelitian**

Dalam desain penelitian dijelaskan arah berjalan penelitian agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, yang secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:





**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**



## HASIL PENELITIAN

### Hasil Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan instrumen. Kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik agar diperoleh model regresi yang ideal.

#### 1. Uji Validitas Dan Uji Raliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan sig.  $\leq 0,05$  berarti valid dan sig.  $> 0,05$  berarti tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indicator

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	0.000	Valid
Pelatihan (X2)	0.000	Valid
Kompensasi (X3)	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel motivasi belajar siswa, sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai sig  $< 0,05$ .

##### b. Uji Realiabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.70$ , walaupun nilai 0.06 – 0.07 masih dapat diterima. Jika nilai





**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

*cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $< 0.70$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0.641 $>$ 0.70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.721 $>$ 0.70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.813 $>$ 0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.698 $>$ 0.70	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

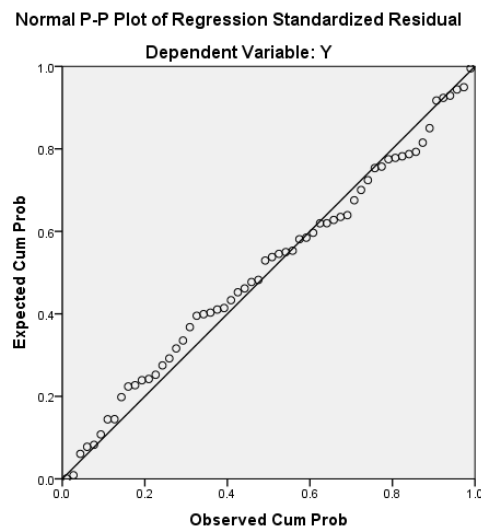
Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi linier bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi (*misspecification*) model regresi yang digunakan. Adapun pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi linier atau disebut juga dengan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara melihat data memenuhi asumsi klasik apabila pada grafik normal probability plot tampak bahwa titik – titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal.



Gambar Grafik Normal Probability Plot  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 20.0



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

Hasil kurva *Normal Probability Plot* diatas menunjukkan grafik normal probability plot tampak titik menyebar berhimpit disekitar garis diagonal maka hal ini dapat disimpulkan bahwa residual data memiliki distribusi normal, atau data memenuhi asumsi klasik normalitas.

2) Uji Asumsi Multikolinieritas

pengujian asumsi klasik multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Cara umum yang digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi adanya tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* harus  $> 0.10$  dan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivassi	0.849	1.178	Tidak ada Multikolinieritas
Pelatihan	0.825	1.212	Tidak ada Multikolinieritas
Kompensasi	0.925	1.050	Tidak ada Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0*

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antar variabel independen bukti langsung, keandalan, daya tanggap, jaminan dan empati semuanya tidak terjadi *multikolinieritas*, karena nilai tolerance masing-masing variabel independen berada di atas 0.10 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

3) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data observasi ke observasi lainnya beda atau tetap. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu







**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

---

tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hasil uji dari heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot)

*Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0*

Grafik *scatterplots* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Asumsi Klasik Autokolerasi

Pengujian terhadap asumsi klasik autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada data observasi satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi linier. Jika nilai D-W terletak di antara nilai  $d_U$  dan  $4-d_U$ , maka bebas dari autokorelasi. Hasil dari uji Autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	dU	dW	4-dU
Nilai	1.480	1.942	2.52

*Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0*

Berdasarkan tabel diatas terdapat nilai D-W sejumlah 1.480., nilai dU adalah 1.942, dan nilai 4-dU adalah 2.52. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dW lebih besar dari nilai dU sehingga data bebas dari autokolerasi.

5) Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *SPSS versi 20.0* adalah sebagai berikut:



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

Tabel Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.903	4.375		-.206	.837
1 X1	.531	.170	.358	3.129	.003
X2	.384	.127	.351	3.022	.004
X3	.159	.075	.228	2.113	.039

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan Tabel, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 903 + 3.129 X_1 + 3.022 X_2 + 2.113 X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan.
- $\alpha$  : Konstanta atau Interecpt
- $\beta$  : Koefisien variabel independen
- X<sub>1</sub> : Motivasi.
- X<sub>2</sub> : Pelatihan.
- X<sub>3</sub> : Kompensasi.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai R<sup>2</sup> adalah 0.75, 0.50, dan 0.25, menunjukkan bahwa model kuat, sedang, dan lemah. Kelemahan mendasar R<sup>2</sup> adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karna itu sangat dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary

Mdoel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.344	2.122

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Dari Tabel nilai koefisien determin disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,344 artinya 34,4% semua variabel *independent* dapat menerangkan variabel *dependent* secara terbatas.

#### a. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Dengan kriteria pengujian, Ha diterima jika nilai signifikansi < 0,05



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

dan sebaliknya  $H_a$  ditolak jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Hasil perhitungan uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.903	4.375		-.206	.837
1 X1	.531	.170	.358	3.129	.003
X2	.384	.127	.351	3.022	.004
X3	.159	.075	.228	2.113	.039

*Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0*

1) Pengujian variabel Motivasi

$H_o$  : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

$H_a$  : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi  $0.003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima.

2) Pengujian variabel Pelatihan

$H_o$  : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi  $0.004 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima.

3) Pengujian variabel Kompensasi

$H_o$  : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi  $0.039 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima.

2. Uji Signifikansi Simultan (F test)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas. Dengan kriteria pengujian,  $H_a$  diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan sebaliknya  $H_a$  ditolak jika nilai signifikan  $> 0,05$ . Hasil perhitungan uji F dapat dilihat sebagai berikut:



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

Tabel Hasil Uji Fisher

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	152.672	3	50.891	11.306	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	252.061	56	4.501		
Total	404.733	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Ho :Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi, dengan Kinerja Karyawan.

Ha :Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi, dengan Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara tiap variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

#### A. Simpulan Hasil Analisis

Berdasarkan analisis data penelitian dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Ha : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
  - a. Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk  $X_1$  sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi belajar siswa. Hal ini berarti semakin baik caramemotivasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. **(Hipotesis pertama diterima)**
2. Ha : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
  - a. Variabel Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk  $X_2$  sebesar 0.004 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Pelatihan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. **(Hipotesis kedua diterima).**
3. Ha : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - a. Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk  $X_3$  sebesar 0.039 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. **(Hipotesis ketiga diterima).**



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

---

4. Ha : Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  - a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. **(Hipotesis keempat diterima).**

## **SIMPULAN**

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

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan perusahaan memiliki pimpinan yang memiliki kesadaran untuk memotivasi karyawan yang dipimpinya, dan dari motivasi yang diberikan kepada bawahannya menjadikan suatu dorongan untuk karyawan dibawahnya untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan SDM yang baik dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki program baik guna perkembangan karyawannya dengan salah satunya mengadakan pelatihan untuk karyawan-karyawannya, mengirim kandidat seminar keluar kota dengan tema yang terkait dengan perusahaan dan program lain yang sejenis. Hal ini tentu membawa dampak positif bagi karyawannya yang berlanjut pada hasil kinerja dan dari kinerja yang baik mampu mengatasi segala permasalahan yang ada.
3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kompensasi yang tepat bagi para karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat bekerja. Dengan meningkatnya semangat kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
4. Motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan variabel yang diteliti yaitu motivasi, pelatihan dan kompensasi, variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan dampak dari pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang maksimal tentang suatu pekerjaan, mampu mengembangkan kemampuan, kreatifitas, karakter, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang dikemukakan di atas, peneliti memberikan beberapa saran kepada perusahaan atau pembaca yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:



**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)**  
**Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS**  
**IKIP PGRI MADIUN**  
**Madiun, 31 Agustus 2015**

---

1. Agar pelatihan yang diberikan lebih *efektif* dan *efisien*, selain memilih program pelatihan yang tepat juga perlu didukung oleh motivasi dan etos kerja dari karyawan yang akan mengikuti program pelatihan.
2. Pemberian kompensasi pada perusahaan sebaiknya harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga loyalitas karyawan pada perusahaan tetap terjaga dengan baik.
- 3.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ami Vintya. 2012. *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan*. (<http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/232/184>, Diunduh tgl 25 Juli 2015)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edwin Muhammad. *Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Masinis PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 2*. (<http://elb.unikom.ac.id/files/disk1/666/jbptunikompp-gdl-edwinmuham-33258-12-unikom-e-1.pdf>, Diunduh tgl 25 Juli 2015)
- Febiola. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, (Online), (<http://jurnaleb.blogspot.sg/2012/12/tesis-analisis-pengaruh-kecerdasan.html>, Diunduh 20 April 2014)
- Handoko Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFYogyakarta.
- Hanggraeni Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hengki Latan, Selva Temalagi. 2013. *Analisi Multivariate Tekni dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Afabeta.
- Lucky Wulan Analisia. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. ([http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\\_msdm\\_lucky@.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_msdm_lucky@.pdf), Diunduh tgl 25 Juli 2015).
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Terjemahan oleh Bayu Airlangga. 2008. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Firostuddin, Muhammad Thalath Hamdi, Laksmi Sito Dwi Irvianti. 2011. *Analisi Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Istech Resources Asia*. (<http://thesis.binus.ac.id/Doc/RingkasanInd/2011-2-00123-MN%20Ringkasan001.pdf>, Diunduh 11 mei 2015)
- Mursiha. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo*. (<http://pulsit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jdt/article/view/17146/17058>, Diunduh tgl 25 Juli 2015)
- PT. Padi Unggul Indonesia. (<http://padiunggulindonesia.indonetwork.co.id>, Diunduh tgl 20 Juli 2015)
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Aditya Media





**The 6 FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS  
IKIP PGRI MADIUN  
Madiun, 31 Agustus 2015**

---

- Sunu Pramudya. 1999. *Peran SDM Dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta: Grasindo
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.