

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI  
KOMUNIKA CLUSTER 14 )**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS  
PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14 )**

**Ari Prasetyo**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
riskanovialni@gmail.com

**Drs. Sumitro, M.Sc**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

**Abstrack**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, serta pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Cluster 14 Divisi pada Divisi SFA (sales force ambassador) PT. Trikarya Adhi Komunika. Strategi penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data yang berbentuk angka / kuantitatif yang diangkakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei sampel dengan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trikarya Adhi Komunika Cluster 14 yang berjumlah 118 orang pada tahun 2020. Jenis pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampel acak strata yang ada dalam populasi. Yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan tingkatan tertentu untuk terpilih dan diambil, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, yang diperoleh melalui Kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner melalui media google form. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Trikarya Adhi Komunika. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau berhubungan dengan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan secara simultan menunjukan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Prestasi Kerja.

**I. PENDAHULUAN**

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan cara memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia.

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan cara memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia.

Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada dasarnya adalah tercapainya prestasi kerja yang meningkat. Salah satunya adalah pengaturan secara tepat terkait pemberian pelatihan pada pegawai. Sesuai dengan ketentuan Pasal 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang pelatihan kerja yaitu Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Adapun perusahaan yang telah melaksanakan pelatihan, motivasi dan pengelompokan dan peningkatan pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah PT. Trikarya Adhi Komunika, Perusahaan ini merupakan salah satu distributor operator selular PT. Smart Telecom Tbk (Smartfren). PT. Trikarya Adhi Komunika yang berada di Jakarta dan bergerak di bidang penjualan produk smartfren. Dengan adanya transformasi pelayanan dan produktivitas pada penjualan yang dilakukan oleh PT. Trikarya Adhi Komunika kepada seluruh pelanggan outlet atau pun pelanggan langsung.

Dengan adanya transformasi pelayanan dan produktivitas dilakukan oleh PT. Trikarya Adhi Komunika kepada seluruh pelanggan dan salah satunya adalah melaksanakan transformasi perusahaan untuk outlet

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Review Penelitian**

Penelitian pertama di lakukan oleh Poluakan, et.al (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan anatara dua variable atau lebih variable x dan variable y.

Penelitian kedua di lakukan oleh Nursyahputri dan Saragih (2019). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis bagaimana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, bagaimana prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan, dan besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Unit HCBP (Human Capital Business Partner) PT

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas.

Penelitian ketiga dilakukan Pratama dan Narlan SAP (2019). Penelitian ini dilaksanakan di PT Sentra Anugrah Motor yg beralamat di jalan raya Banjaran No 49 Bandung. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode analisis data menggunakan path analysis dengan bantuan spss 22. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1). Pelatihan di Sentra Anugrah Motor. (2). Motivasi kerja pada karyawan di Sentra Anugrah Motor. (3). Prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (4). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (5). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor. (6). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor.

Peneliti Keempat dilakukan oleh Achayar, Gunawan, et.al (2018). Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (3) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Peneliti Kelima dilakukan oleh Soetedjo, Indrawati, et.al (2019). Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah Untuk mendeskripsikan pelatihan, kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Untuk mengetahui secara simultan dan parsial pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis 12 dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi Pelatihan, Kompetensi, Disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi baik. Sedangkan kondisi variabel Prestasi Kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban dalam kondisi sangat baik.

Peneliti Keenam dilakukan oleh Akter dan Husain (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompensasi (CN) pada kinerja pekerjaan (JP). Untuk mengeksplorasi hasilnya, berbagai item CN dan JP telah dipertimbangkan untuk mengukur efeknya. Dan untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis telah melakukan survei kuesioner dan data telah dikumpulkan dari 261 responden yang bekerja di dua puluh organisasi garmen readymade (RMG) yang berbeda di Chittagong, Bangladesh. Meskipun organisasi dapat mengikuti kebijakan kompensasi berbasis kinerja (PBCNP), kebijakan kompensasi berbasis prestasi (MBCNP), kebijakan kompensasi berbasis hasil (OBCNP), kebijakan kompensasi berbasis kompetensi (CBCNP) atau kebijakan kompensasi berbasis ekuitas (EBCNP) secara individual atau menggabungkan dua-tiga kebijakan atau teknik lainnya tetapi semua ini dimasukkan sebagai kebijakan kompensasi implisit di bawah struktur komprehensif skema kompensasi organisasi yang secara

## **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

signifikan terkait dengan kinerja pekerjaan. Kerangka Hipotesis menunjukkan bahwa ada efek positif dari kompensasi (CN) pada kinerja pekerjaan (JP)

Penelitian ke tujuh oleh Belly Onanda. Studi ini meneliti pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi dari 7 cabang KCB terpilih di Mombasa. KCB melakukan berbagai upaya untuk memotivasi para pekerjanya. Penelitian, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dilakukan oleh peneliti, dengan tujuan tunggal membangun hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pekerja KCB yang merupakan populasi dan sampel berjumlah 70 diambil darinya.

Peneliti Kedelapan dilakukan oleh Akram, et.al (2018). Kompensasi, motivasi dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja 16 karyawan, sehingga dianggap sebagai bagian integral dari organisasi mana pun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan dampak pelatihan dan kompensasi pada kinerja pekerjaan bersama dengan peran motivasi yang moderat. Data berbasis survei dikumpulkan dari 160 orang dari berbagai organisasi sektor publik Pakistan. Kuisisioner tertutup berakhir digunakan untuk tujuan ini. Studi ini menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan sedangkan pengaruh motivasi yang moderat tidak terbukti. Makalah ini diyakini sebagai yang pertama untuk menguji pengaruh pelatihan dan kompensasi pada kinerja pekerjaan dengan bantuan motivasi di sektor publik Pakistan

Peneliti kesembilan yaitu Aldi dan Susanti (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk analisis adalah 36 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu stress kerja dan motivasi kerja.

### **2.2 Pelatihan**

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Sedangkan Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

## **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

Berdasarkan tiga pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang terdiri dari beberapa jenis indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan psikomotorik guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan

### **2.3 Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Kamus Besar Indonesia adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Raharjo (2013:154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

### **2.4 Kompensasi**

Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan– pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.5 Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)

dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

## III. METODE PENELITIAN

Strategi penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data yang berbentuk angka / kuantitatif yang diangkakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei sampel dengan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data. Dipilihnya pendekatan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 25.0. instrumen penelitian dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai r hitung apabila lebih besar dari r kritis 0,3 dan sebaliknya, apabila nilai validitas kurang dari 0,3 maka dikatakan tidak valid (tidak akurat).

Untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebanyak 10 pernyataan diberikan kepada 93 responden. Berdasarkan pengelolaan data diperoleh hasil variabel Pelatihan ( $X_1$ ), 7 pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,3 sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Berikut ini hasil pengelolaan data untuk semua pernyataan dalam instrument Pelatihan yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,891	0,3	Valid
2	0,940	0,3	Valid
3	0,949	0,3	Valid
4	0,906	0,3	Valid
5	0,865	0,3	Valid
6	0,949	0,3	Valid
7	0,954	0,3	Valid
8	0,935	0,3	Valid
9	0,935	0,3	Valid
10	0,900	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

**Tabel 2**  
**Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Motivasi(X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,919	0,3	Valid
2	0,951	0,3	Valid
3	0,940	0,3	Valid
4	0,981	0,3	Valid
5	0,972	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,954	0,3	Valid
2	0,939	0,3	Valid
3	0,930	0,3	Valid
4	0,958	0,3	Valid
5	0,924	0,3	Valid
6	0,904	0,3	Valid
7	0,966	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	0,953	0,3	Valid
2	0,921	0,3	Valid
3	0,952	0,3	Valid
4	0,878	0,3	Valid
5	0,966	0,3	Valid
6	0,961	0,3	Valid
7	0,954	0,3	Valid
8	0,953	0,3	Valid

Sumber: Data diolah

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian Reabilitas dilakukan dengan metoda Cronbach Alpha. Lebih lanjut sugiono mengatakan instrument penelitian dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Data tersebut dikorelasikan dengan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 .

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	rhitung	rkritis	Keterangan
<b>Pelatihan (X<sub>1</sub>)</b>	0,980	0,6	Reliable
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	0,974	0,6	Reliable
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>	0,977	0,6	Reliable
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	0,982	0,6	Reliable

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa data hasil jawaban kuesioner 10 (sepuluh) item pernyataan faktor Pelatihan (X<sub>1</sub>), 5 (lima) item pernyataan Motivasi (X<sub>2</sub>), 7 (tujuh) pernyataan Kompensasi (X<sub>3</sub>) dan 8 (delapan) pernyataan Prestasi Kerja (Y) dikatakan reliable. Hal ini dikarenakan diperoleh nilai Alpha Cronbach's berdasarkan tabel diatas dimana nilai tersebut semuanya sudah melebihi 0,60.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,067	,444		4,655	,000
	Pelatihan	-,076	,032	-,575	-2,391	,019
	Motivasi	-,338	,097	-1,320	-3,494	,001
	Kompensasi	,289	,067	1,488	4,287	,000

a. Dependent Variable: Abs\_Res

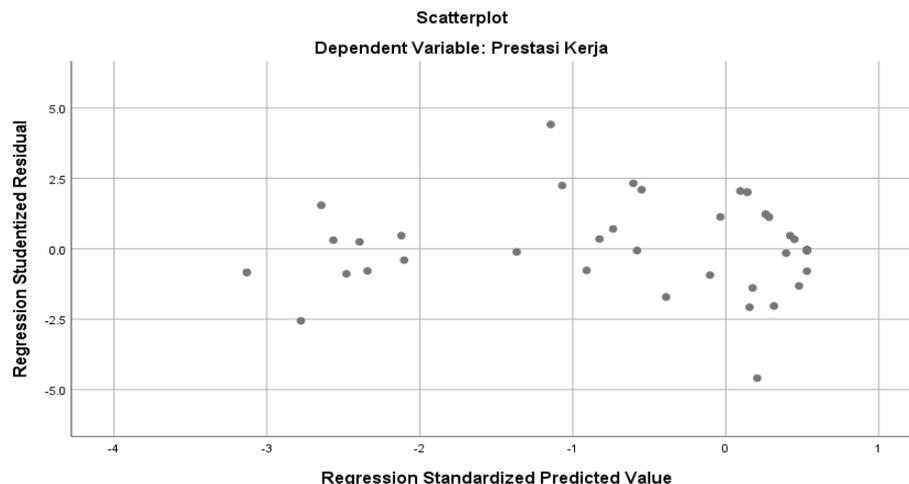
Sumber : Data diolah

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel kurang dari 0,05 yaitu Pelatihan sebesar 0.019 , Motivasi sebesar

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)

0,001 dan Kompensasi sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot di tunjukkan pada Gambar 4.5 dibawah ini :

**Gambar 1**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### 4.3.3 Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance  $> 0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.130	7.703
	Motivasi	.053	19.007
	Kompensasi	.062	16.037

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
Sumber : Output SPSS Versi 25.0

**4.4 Analisis Regresiasi Linier Berganda**

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti di bawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Regresiasi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.392	.641		2.171	.033
	Pelatihan	.175	.046	.233	3.834	.000
	Motivasi	-.013	.140	-.009	-.090	.929
	Kompensasi	.854	.097	.769	8.779	.000

Sumber : Data diolah

Dari table Sig. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan sig. (0,000) dengan taraf  $\alpha = 5\%$
2. Motivasi Tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan sig. (0,929) dengan taraf  $\alpha = 5\%$
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan sig. (0,000) dengan taraf  $\alpha = 5\%$

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

**4.5 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**Tabel 9**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.956	1.347	2.026

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10. tersebut, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>) sebesar 0,956. Hal ini berarti kontribusi Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 95,6%, sedangkan sisanya 4,4% dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**4.6 Uji Hipotesis**

**4.6.1 Uji Parsial (uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value <  $\alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil pengujian statistic t, yang dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Parsial (uji t)**

Variabel	P-Value	Sig.	Keputusan
<b>Pelatihan (X<sub>1</sub>)</b>	0,000	0,05	Berpengaruh
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	0,929	0,05	Tidak Berpengaruh
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, ditunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Berikutnya ditunjukkan bahwa nilai P-Value variabel Motivasi 0,929 dimana nilai probabilitas ini lebih dari 0,05. Dengan

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai prob.  $> 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Berikutnya ditunjukkan bahwa nilai P-Value variabel Kompensasi sebesar 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai prob.  $< 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

**4.6.2 Uji Simultan (uji f)**

Uji stastistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  (alpha) dengan nilai p-value. Apabila nilai p-value  $< \alpha$  (0,05), maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value  $> \alpha$  (0,05), maka H0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistic F, yang dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Simultan (uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3630.797	3	1210.266	667.028	.000 <sup>b</sup>
	Residual	161.483	89	1.814		
	Total	3792.280	92			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

**V. SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru,

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI KOMUNIKA CLUSTER 14)**

sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pelatihan akan menentukan prestasi karyawan, semakin banyaknya pelatihan semakin besar prestasi kerja karyawan yang didapatkan.

2. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Adanya motivasi dari pimpinan dapat menciptakan kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Akan tetapi dengan tidak adanya motivasi dari pimpinan maka dapat menyebabkan prestasi kerja menurun.
3. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Dengan adanya penghargaan atau imbalan yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan maka kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.
4. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan pernyataan No. 5 “Metode yang digunakan membantu saya memahami pelatihan yang diselenggarakan.” Memiliki skor terendah. Sebaiknya PT. Trikarya Adhi Komunika dapat mempersiapkan metode pelatihan sebaik mungkin agar para karyawan dapat memahami dengan baik.
2. Pada variabel motivasi pernyataan No. 11 “Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang sukses.” memiliki skor terendah. Sebaiknya manajemen PT. Trikarya Adhi Komunika lebih dapat menciptakan hubungan yang baik dan saling mendukung dengan para karyawan agar tercapainya tujuan yang sukses.
3. Pada variabel kompensasi pernyataan No. 21 “Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan.” memiliki skor tertinggi. Sebaiknya PT. Trikarya Adhi Komunika harus tetap mempertahankan dan memperhatikan kesehatan para karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Pada variabel prestasi kerja pernyataan No. 26 “Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja.” Memiliki skor terendah. Maka sebaiknya manajemen sering mengadakan pelatihan sehingga dapat menciptakan keterampilan karyawan dengan baik sehingga karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam melakukan pekerjaan.4. Berdasarkan variabel kepuasan kerja karyawan dengan pertanyaan “saya selalu menyikapi pekerjaan yang diberikan atasan dengan hal positif” memiliki nilai terendah. Dalam hal ini karyawan seharusnya selalu menerima dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan dengan baik. Dan untuk pertanyaan “saya wajib mendukung visi dan misi perusahaan” memiliki nilai tertinggi. Seluruh karyawan harus mempertahankan visi dan misi dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI  
KOMUNIKA CLUSTER 14 )**

**DAFTAR REFERENSI**

- A.Muzakkir, Gunawan dan Ilham.2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. YUME: Journal Of Management, 1(1). ISSN: E-ISSN: 2614-851X.
- Adisasmita, Raharjo. (2013). Teori-teori Pembangunan Ekonomi Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aditya, P. dan Enang, N. SAP. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Sentra Anugrah Motor. Almanac : Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3(2), ISSN 2579-4892. GARUDA.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- B.C.Poluakan., W.Tumbuan dan I.Trang.2017. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. Jurnal EMBA 5(2), Hal. 388 – 398, ISSN 2303-1174.
- B.Onanda.2015. The Effects Of Motivation On Job Performance A Case Study Of KCB Coast Region. International Journal Of Scientific And Research Publications, 5(10). ISSN 2250-3153.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung:VPustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing (Service)).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPF.
- Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- M.S.Akram, A.S.Khan, DR.S.M.A.Shah dan DR.J.A.Khan.2018. The Effect of Training and Compensation on Job Performance; Accessing the Moderating Role of Motivation: A Case Study of Public Sector of Pakistan. Journal of Business and Tourism, 4(2). ISSN: 2520 – 0739.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- N.Akter dan Md.M. Moazzam.2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Science, 4(8), ISSN 2349-4476.

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PT. TRIKARYA ADHI  
KOMUNIKA CLUSTER 14 )**

- S.R.Nursyahputri dan H.R.Saragih.2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). Jurnal Ecodemica, 3(2). ISSN: 2355-0295.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal 340-355. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetedjo, M. Indrawati dan Hidayat.2019. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. Jurnal Mitra Manajemen,3(5). ISSN 2614-0365.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.