

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO**

*EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEES PERFORMANCE
AT PT. AIR MANADO*

Oleh:

¹**Cristian Naftaly Rattu**

²**Paulus Kindangen**

³**Rita Norce Taroreh**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹crattu26@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting peranannya dalam menciptakan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dibanding dengan yang kurang terampil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, pelatihan dan kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 71 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Sedangkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pendidikan serta kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Status ekonomi yang rendah dan pengaruh lingkungan yang kurang mendukung membuat seorang karyawan tidak dapat meraih tingkat pendidikan yang lebih tinggi, oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus tanggap menyikapi hal ini, sebaiknya jika karyawan yang tingkat pendidikan dan status ekonomi rendah, oleh perusahaan di sekolahkan lagi, baik sekolah formal maupun sekolah non formal, dan karyawan yang berada di lingkungan kerja diberikan pengarahan mengenai pentingnya pendidikan untuk menunjang karir dan masa depan.

Kata Kunci: *pendidikan, pelatihan, kompensasi dan kinerja*

Abstract : *Employee's performance in a company or organization is a crucial role to create a good work. A skilled employee can done a better work than non skilled one. The affecting factors of this performance are Education, Training, and Compensation. The purpose of this study is to determine the effect of Education, Training, and Compensation of Employee in PT Air Manado. The analysis technique of this research is double regression analysisist. The data were collected by using questioner with 71 respondents as a sample. The result shows that Education, Training, and Compensation have a significant effect to the performance of the Employees in PT Air Manado. Partially training effected to the performance of the employee significantly and Education and Compensation are have not significant effect to the performance of the Employee. Low economic status and unfavorable environmental influences make an employee unable to attain a higher level of education, therefore a corporate leader should respond to this, preferably if the employee who is of educational level and low economic status, by the company in added school again, both formal and non-formal schools, and employees who are in the work environment given a briefing on the importance of education to support the career and future.*

Keywords: *education, training, compensation and employee*

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kinerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan terhadap karyawan. Pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Pelatihan, Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
2. Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
3. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
4. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Kinerja**

Menurut Sulistiyani (2003:223), *kinerja* seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Tolak Ukur Kinerja

Menurut Hasibuan (2006) tolak ukur kinerja karyawan ada 5 (lima) tolak ukur yaitu:

- a. Kesetiaan
Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja
Prestasi kerja yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran
Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain. Seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan
Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan kepada bawahannya.
- e. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan, dan hasil pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**a. Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Faktor- faktor yang mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

Tolak Ukur Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, mulai dari SD sampai SMP

b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yaitu SMA

c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

Pengertian Pelatihan

Kaswan, (2011: 2) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu:

a. Materi yang dibutuhkan

Yang dimaksud dengan materi yang dibutuhkan yaitu materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

- b. Metode yang digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Metode adalah cara yang sudah dipikirkan masak-masak dan dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah tertentu guna mencapai tujuan yang hendak dicapai
- c. Kemampuan instruktur pelatihan
Instruktur harus mampu mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
- d. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Ada beberapa prinsip dalam pengaturan melakukan gerakan antara lain, prinsip pengaturan giliran praktek, beban belajar meningkat, kondisi belajar bervariasi dan pemberian motivasi dan dorongan semangat.

Tujuan Pelatihan

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2003: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

- a) Ikatan Kerja Sama
- b) Kepuasan Kerja
- c) Pengadaan Efektif
- d) Motivasi
- e) Stabilitas Karyawan
- f) Disiplin
- g) Pengaruh Pemerintah

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Sedangkan menurut Handoko (2001: 156) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang qualified
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

Sistem Dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003: 122) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri dari:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

- a) Sistem Waktu
- b) Sistem Hasil
- c) Sistem Borongan

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, Meter, Liter, dan Kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan.

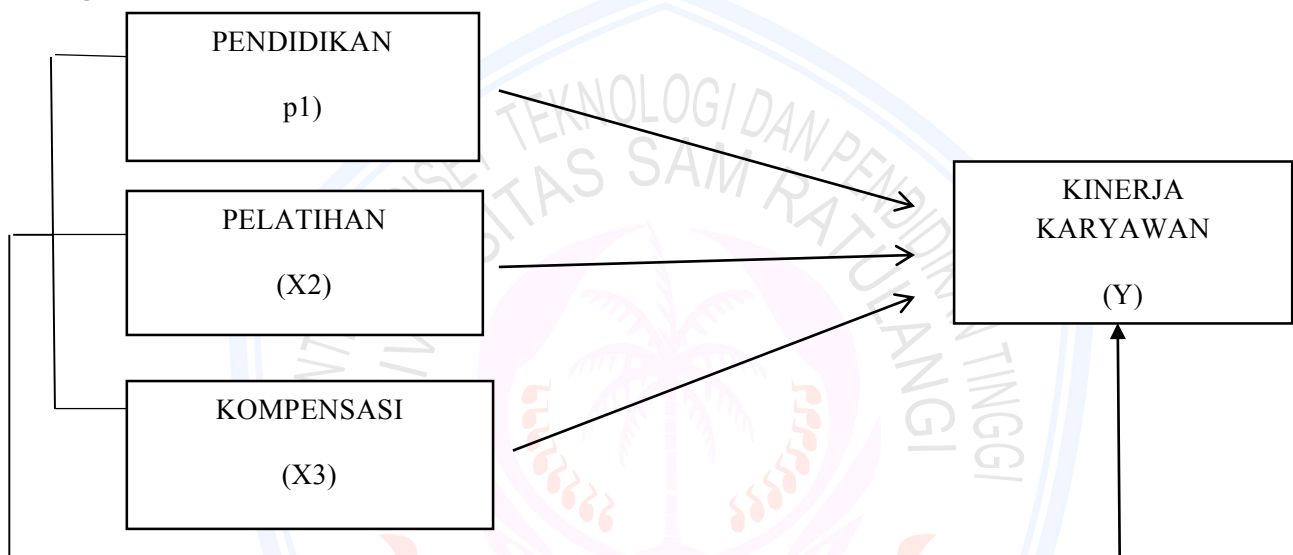
3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan.

Penelitian Terdahulu

Winda (2014) judul penelitian Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Dari hasil penelitian ini variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor Inspektorat Kota Manado.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H_0 Diduga pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
- H_1 Diduga pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
- H_2 Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
- H_3 Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado

METODE PENELITIAN

Jenis, Waktu dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007: 23), penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*).

Tempat penelitian di PT. Air Manado, Jln.Yos Sudarso No. 65, Paal Dua. Kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Air Manado yaitu melakukan penelitian awal lewat wawancara, pengambilan data-data yang tersedia dari PT. Air Manado, dan pembagian kusioner kepada karyawan. Waktu penelitian ditempat ini dimulai dari bulan Januari - Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Air Manado yang berjumlah 240 orang. Jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah 71 orang karyawan dengan menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2005: 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240/0,1^2} = \frac{240}{3,4} = 70,58 = 71$$

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots b_nX_n$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kompensasi

b₁b₂b₃ = Nilai Koefisien regresi

a = Konstanta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil analisis regresi linier berganda

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang disebar, yang kemudian ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan bantuan software spss version 23 maka didapatkan hasil uji regresi berganda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.898	6.009		0.482	0.631
PENDIDIKAN	0.184	0.153	0.12	1.203	0.233
PELATIHAN	0.602	0.109	0.544	5.512	0
KOMPENSASI	0.145	0.115	0.127	1.257	0.213

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil olah data

Dari data pada tabel 1, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,898 + 0,184X_1 + 0,602X_2 + 0,145X_3$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

Nilai kostanta sebesar 2.898 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Pendidikan(X1), Pelatihan(X2) dan Kompensasi(X3) mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kinerja akan meningkat sebesar 2.898 satuan.

Koefisien B regresi Pendidikan (X1) sebesar 0,184 artinya, apabila Pendidikan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,184.

Koefisien B regresi Pelatihan (X2) sebesar 0,602 artinya, apabila Pelatihan meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,602.

Koefisien B regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,145 artinya, apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,145.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Model Summary ^b								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.618 ^a	.381	.354	2.988	.381	13.765	3	67	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil olah data

Nilai R sebesar 0,618 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (pendidikan, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.

Nilai R Square sebesar 0,381 atau 38,1% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (pendidikan, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai R Square diatas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dari tiga variabel X (pendidikan, pelatihan dan kompensasi) yaitu pelatihan sebesar 0,602 dibandingkan variabel yang lain.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan atau secara bersama- sama variabel bebas terhadap variael terikat yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05, perhitungan F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Simultan

Model	ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	368.715	3	122.905	13.765	.000b	
Residual	598.243	67	8.929			
Total	966.958	70				

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber: hasil olah data

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F hitung = 13,765 > F tabel ($\alpha=0,05$) = 2,730. Jadi berarti X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara pendidikan terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil diperoleh :

1. Variabel Pendidikan, T hitung 1,203> T tabel 0,677, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja
2. Variabel Pelatihan, T hitung 5,512> T tabel 0,677, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Variabel Kompensasi, T hitung 1,257> T tabel 0,677, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa t hitung variabel pendidikan X1 (1,203), pelatihan X2 (5,512) dan kompensasi X3 (1,257) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,677 dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

2. Pembahasan

a. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pendidikan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan lewat hasil analisis regresi linier berganda dimana nilai β untuk variabel pendidikan adalah positif yaitu 0,184.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan lewat hasil analisis regresi linier berganda dimana nilai β untuk variabel pelatihan adalah positif yaitu 0,602.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan lewat hasil analisis regresi berganda dimana nilai β untuk variabel kompensasi adalah positif yaitu sebesar 0,145.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Air Manado dengan sampel sebanyak 71 karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh parsial positif tapi tidak signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado.
2. Ada pengaruh parsial positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado .
3. Ada pengaruh parsial positif tapi tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
4. Ada pengaruh simultan positif dan signifikan pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Status ekonomi yang rendah dan pengaruh lingkungan yang kurang mendukung membuat seorang karyawan tidak dapat meraih tingkat pendidikan yang lebih tinggi, oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus tanggap menyikapi hal ini, sebaiknya jika karyawan yang tingkat pendidikan dan status ekonomi rendah, oleh perusahaan di sekolahkan lagi, baik sekolah formal maupun sekolah non formal, dan karyawan yang berada di lingkungan kerja diberikan pengarahan mengenai pentingnya pendidikan untuk menunjang karir dan masa depan.
2. Keterampilan dan penguasaan pekerjaan yang kurang cukup, dapat menghambat kegiatan perusahaan. Sebaiknya seorang karyawan di berikan, serta diberikan ruang untuk mengapresiasi bakat dan keterampilan yang mereka miliki, dan sebaiknya seorang atasan hanya memberikan karyawannya satu jenis pekerjaan dan jangan dibebankan dengan pekerjaan yang lain.
3. Ketepatan waktu seseorang ketika tiba ke tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebaiknya mampu mereka kerjakan tepat waktu. Tetapi tidak semua karyawan dapat menjalankannya dengan baik. Baiknya seorang atasan memberikan penghargaan atau bonus kepada setiap karyawan yang dapat datang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau bonus tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Bernardin, H. J dan Russell, A. 1993. *Human Resource Management*. McGraw Hill Inc, Singapore.

Carrell dan Kuzmits. 1982. *Pelatihan Tenaga Kerja*. PT Pradnya, Jakarta.

- Edwin, B. F. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasbullah. 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rori, J.W. 2014. Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.2, No.2(2014). <https://media.neliti.com/media/publications/2120-ID-pendidikan-pelatihan-dan-penempatan-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-d.pdf>. Diakses tanggal 16 Juli 2018. Hal. 1284-1295.
- Riduwan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Ketiga. Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA, Bandung.
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tulung, J.E. and Ramdani, D. (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166.
- Tulung, J.E., and Ramdani, D. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.