

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DIVISI
NEW PRODUCT DEVELOPMENT (NPD) PADA PT. MAYORA INDAH Tbk.**

Putri Agustin dan Rita Intan Permatasari
Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya
putiann96@gmail.com dan rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstract

This research aims to determine the Effect of Education and Compensation on the Performance of the New Product Development (NPD) Division at PT. Mayora Indah Tbk partially and simultaneously. The population of this research is the employees of the New Product Development Division (NPD) with the sampling technique using saturated samples as many as 40 respondents. Quantitative associative quantitative data analysis techniques using multiple linear regression tests, partial and simultaneous hypothesis tests were processed using the SPSS program version 21.0

The results of this study indicate that education has no partial effect on performance, compensation has a partial effect on performance but education and compensation have a simultaneous effect on performance. The coefficient of determination (R^2) obtained to determine the contribution of education and compensation variables to performance was 11.1%, the rest 88.9% was influenced by other variables.

Keywords: *education, compensation, performance, mayora indah tbk.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan, karena karyawan merupakan modal dasar dalam proses perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

PT. Mayora Indah Tbk. (Persero) merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman olahan dan dikenal juga sebagai *market leader* untuk menghasilkan produk-produk yang menjadi pelopor pada masing-masing produknya.

Dalam bersaing, tentu saja strategi yang di terapkan oleh pihak manajemen dalam mengatur strategi perusahaan

mulai dari pemasaran, menghadapi konsumen dan pesaing.

PT. Mayora mencoba menyesuaikan saluran distribusinya dengan kebutuhan pelanggannya. Sehingga dapat melayani berbagai kebutuhan dari beberapa segmen. Dengan menerapkan sistem manajemen ISO (*International Organization for Standardization*) selain untuk kebutuhan dunia industri makanan khususnya adalah untuk meningkatkan profit margin dan efisiensi organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95). Dalam hal ini kinerja yang dihasilkan pada Divisi *New Product Development* (NPD) yaitu analisis konseptual sebuah produk bagaimana produk baru tersebut berkembang, dengan melakukan inovasi produk untuk Mayora.

Penurunan nilai *Performance Appraisal* (PA) perusahaan pada triwulan ke

2 berdampak pada perusahaan. Proses *performance appraisal* atau penilaian kerja karyawan secara berkala bertujuan sebagai pelaksanaan penilaian guna mendapatkan evaluasi kinerja dalam perusahaan secara akurat. Hasil evaluasi juga diharapkan bisa menjadi langkah perusahaan untuk mendapatkan strategi paling tepat untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Pada Tabel 1. menunjukkan rekapitulasi penilaian PA (*Performance Appraisal*) Divisi *New Product Development* (NPD) pada PT. Mayora, Tbk tahun 2019.

Tabel 1.
Rekapitulasi PA (*Performance Appraisal*) PT. Mayora Indah Tbk Divisi NPD

No	Keterangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
		Januari-Februari-Maret	April-Mei-Juni	Juli-Agustus-September	Oktober-November-Desember
1	Dapat membuat desain sesuai arahan management	3	3	3	4
2	Dapat mengikuti perkembangan desain baru	4	4	4	4
3	Dapat menggunakan infrastruktur penunjang kerja	4	3	3	4
4	Dapat menyelesaikan desain dalam waktu 3 hari	3	3	4	4
5	Memiliki tanggung jawab personal dan terhadap team	3	3	3	3
Kategori Nilai		B	C+	B	A

Observasi : PT. Mayora Indah, Tbk. Tahun 2019

Faktor pendidikan karyawan yang memiliki latar belakang kejuruan yang cukup beragam mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan. Sebagaimana dikatakan Sukoco (2010:76), pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja.

Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang

diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Kompensasi dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh *feed back* dalam bentuk kinerja yang baik oleh karyawannya.

Menurut 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.

Dalam penelitian ini berfokus hanya pada pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah, Tbk

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di rumuskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk.?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk.?
3. Apakah pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk.?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016:190), kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Robbins, S.P (2012: 155) adapun dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut : (1)

Kuantitas hasil kerja (2) Kualitas hasil kerja (3) Ketepatan waktu

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Pengertian Pendidikan

Menurut Rori (2014:1284-1295), pendidikan merupakan modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan semata-mata bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Menurut Wati (2016:2), semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai lebih dalam melakukan tanggung jawab .

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah pengetahuan atau wawasan yang dapat di jadikan kompetensi sebagai tolak ukur kinerja, dengan indikator : (1) Tingkat pendidikan (2) Kemampuan yang dikembangkan (3) Jurusan pendidikan (4)

Posisi jabatan (5) Pengetahuan (6)
 Penguasaan tugas (7) Keterampilan

Pengertian Kompensasi

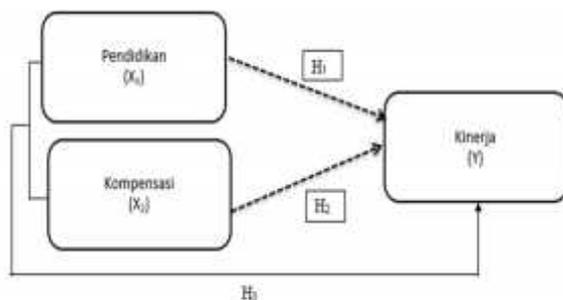
Menurut Ardana (2012:153)
 “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

Menurut Hasibuan (2013:117)
 “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lnsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan dan untuk mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi, karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

KERANGKA PENELITIAN

PEMIKIRAN



Gambar 1.
 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

H₁ = Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk

H₂ = Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk

H₃= Pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan mengambil semua populasi sebanyak 40 orang karyawan Divisi NPD pada PT. Mayora, Tbk. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Adapun pengertian pendekatan assosiatif yang diutarakan juga oleh Sugiyono (2017:37) yaitu: "Suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih".

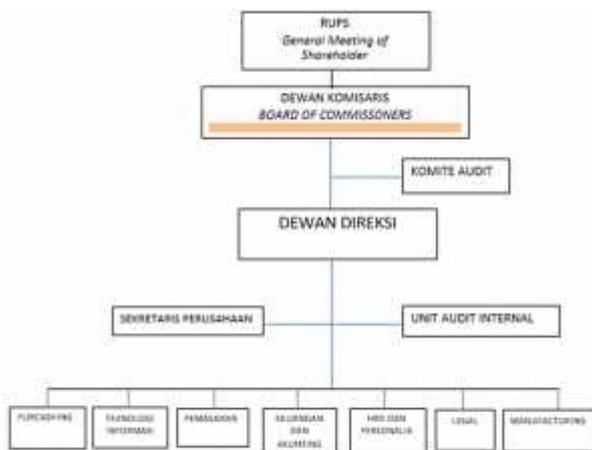
PEMBAHASAN

Tentang Perusahaan

PT Mayora Indah Tbk (IDX: MYOR) atau Mayora Group adalah salah satu kelompok yang didirikan pada tanggal 17 Februari 1977. Perusahaan ini telah tercatat di Bursa Efek Jakarta sejak tanggal 14 Juli 1990. Saat ini mayoritas kepemilikan sahamnya dimiliki oleh PT Unita Branindo sebanyak 32,93%.

Kantor pusat perusahaan berlokasi di Gedung Mayora, Jl. Tomang Raya No. 21-23 dan pabrik berlokasi di Tangerang dan Bekasi. Ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menjalankan usaha dalam bidang industri, perdagangan serta agen atau perwakilan. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada bulan Mei 1978. Jumlah karyawan perusahaan dan anak perusahaan hingga saat ini sebanyak 5300 karyawan.

Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2. Struktur Organisasi PT Mayora Indah Tbk

Sumber Data : PT. Mayora Indah, Tbk

Divisi NPD masuk dalam departemen *manufacturing* yang bertugas dalam analisis konseptual sebuah produk bagaimana produk baru tersebut berkembang, dengan melakukan inovasi produk.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang responden dan kondisi responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	18	45%
	Perempuan	22	55%
	Jumlah	40	100%
2	Tingkat Pendidikan		
	SMK	1	2,5%
	D3	6	15%
	S1	33	82,5%
	Jumlah	40	100%
3.	Masa Kerja		
	1-5 Tahun	31	77,5%
	6 – 20 Tahun	7	17,5%
	≥ 15 Tahun	2	5%
	Total	40	100%

Sumber data: Data Primer yang diolah 2019.

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan hampir mempunyai porsi yang sama dalam perannya di perusahaan yaitu laki-laki sebesar 45 % dan perempuan sebesar 55 %.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir untuk lulusan dari S1 jauh lebih besar dibutuhkan dibandingkan dari D3 dan

SMK yaitu sebesar 82,5 %. Hal ini menunjukkan keahlian dalam design produk lebih mengutamakan bagi karyawan dengan lulusan terakhir dari S1.

Karakteristik responden untuk masa kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja selama 1 - 5 tahun adalah paling besar dengan tingkat persentasenya yaitu 77,5%. Banyaknya karyawan yang tidak dapat bertahan lama bekerja dikarenakan beberapa hal seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur instrumen yang telah dibuat, dengan alat ukur atau instrumen yang digunakan yaitu kuisioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:172).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 21.0. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas semua item pernyataan pada variabel kinerja, pendidikan dan kompensasi memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel} (0,444)$

Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2014:110) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan bagian dari indikator variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal

apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel
Pendidikan(X ₁)	0,962	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,844	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan dalam *tests of normality Shapiro – Wilk* karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah < 50 responden

Sugiyono (2014:114) uji normalitas *Shapiro – Wilk* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel.

Menurut Singgih Santoso (2016:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significant*), yaitu:

- Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

•Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
y	,128	40	,095	,941	40	,036
x1	,120	40	,149	,962	40	,195
x2	,190	40	,001	,950	40	,073

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4 menunjukkan variabel kinerja (Y) berdistribusi tidak normal, variabel pendidikan (X₁) berdistribusi normal dan variabel kompensasi (X₂) berdistribusi normal. Namun merujuk pada asumsi *central limit theorem* yang menyatakan bahwa untuk sampel besar lebih dari 40 (n = 40) distribusikan sampel telah dianggap normal (Gujarati, 2003).

Uji Linieritas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Pendidikan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table						
				F	Sig.	
				(Combined)	1,952	,070
Kinerja Karyawan *	Between Groups	Linearity	6,687	,022		
		Deviation from Linearity	1,693	,125		
		Linearity				
Pendidikan	Within Groups					
	Total					

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table						
				F	Sig.	
				(Combined)	6,008	,764
Kinerja Karyawan *	Between Groups	Linearity	,007	,930		
		Deviation from Linearity	,664	,676		
		Linearity				
Kompensasi	Within Groups					
	Total					

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Hasil kedua uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Value Sig.*) pada masing-masing baris *Deviation from Linearity* menunjukkan signifikansi sebesar 0,125 dan 0,676 yang memiliki arti hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikan < 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama, sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas Pendidikan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Test of Homogeneity of Variances			
Kinerja Karyawan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,289	12	22	,292

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan hasil uji homogenitas pada *Levene Statistic*, dapat diketahui bahwa Pendidikan (X₁)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $0,292 > 0,05$, yang artinya populasi-populasi berasal dari varians yang sama atau **variens data bersifat homogen**.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Test of Homogeneity of Variances			
Kinerja Karyawan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,621	5	31	,184

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan hasil uji homogenitas pada *Levene Statistic*, dapat diketahui bahwa Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $0,184 > 0,05$, yang artinya populasi-populasi berasal dari varians yang sama atau **variens data bersifat homogen**.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah Tbk.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-42,036	11,080		3,794	,001
1 Pendidikan	,187	,087	,337	2,152	,038
Kompensasi	,154	,249	-,034	1,217	,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2019

Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 42,036 + 0,187 X_1 + 0,154 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Pendidikan

X₂ = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 42,036 menyatakan bahwa jika variabel bebas X₁ dan X₂ sama dengan nol maka nilai Y adalah 42,036. Artinya nilai Kinerja tanpa Pendidikan (X₁) dan Kompensasi (X₂) adalah 42,036.
- b. X₁ : koefisien regresi variabel Pendidikan (X₁) sebesar 0,187. Artinya jika variabel Pendidikan (X₁) bertambah satu maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,187.
- c. X₂ : koefisien regresi variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,154. Artinya jika variabel Kompensasi (X₂) bertambah satu maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,154.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima H₀ (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tolak H_0 (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	42,036	11,080		3,794	,001		
1 Pendidikan	,187	,087	,337	2,152	,158	,979	1,021
Kompensasi	,154	,249	-,034	1,217	,000	,979	1,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, untuk variabel pendidikan terhadap kinerja diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,158 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya “Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Divisi NPD di PT. Mayora Indah Tbk”.

Sedangkan untuk variabel kompensasi terhadap kinerja diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Divisi NPD di PT. Mayora Indah Tbk”

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel

independen (Pendidikan dan Kompensasi) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Dependen (Kinerja). H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,994	2	19,497	3,320	,012
	Residual	310,906	37	8,403		
	Total	349,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pendidikan

Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (3,320) > F_{tabel} (2,86)$ artinya pendidikan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Divisi NPD di PT. Mayora Indah Tbk”.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel–variabel dependen (Ghozali, 2016;95) Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,334 ^a	,111	,063		2,899	1,970

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diketahui nilai R^2 sebesar 0,111, hal ini mengandung arti bahwa kontribusi pengaruh variabel Pendidikan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah hanya sebesar 11,1 % sedangkan sisanya sebesar 88,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut dapat diambil kesimpulan dari penelitian di atas, yaitu :

1. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah, Tbk pada signifikansi 0.158
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah, Tbk pada signifikansi 0.000
3. Pendidikan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara terhadap Kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah, Tbk pada signifikansi 0.012
Namun hanya sebesar 11,1 % kontribusi pengaruh Pendidikan dan Kompensasi terhadap kinerja Divisi NPD pada PT. Mayora Indah, Tbk, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan agar sesuai dengan beban kerja yang diemban dan dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang maksimal, contoh perekrutan diutamakan yang memiliki keahlian design produk dan sejenisnya
2. Perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan demi meningkatkan kualitas kinerja.
3. Perusahaan perlu memberikan pelatihan sebagai upaya memberi nilai tambah bagi karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan variabel lain yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek . Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Gujarati, Damodar N. (2003). Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat

- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan . Jakarta: Haji Mas Agung.
- Moehriono (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. S. (2012). Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Salemba Empat.
- Rori J. Winda, Peggy A. Mekel, Imelda Ogi, (2014). Pengaruh, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Jurnal Emba. ISSN 2303-1174, Vol.2 No.2 Juni 2014. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714/4237>. Akses 18 November 2014. Hal.1284-1295.
- Santoso, Singgih (2016). Statistik Parametrik. Konsep dan aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2011). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). Metode Penelitian Pendidikan . Bandung: Alfabeta.
- Sukoco (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Universitas Stikubank. Semarang Vol.17 No.1
- Sunyoto, Danang (2014). Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuisisioner, Alat Statistik dan Contoh Riset. Yogyakarta: *Center of Academic Publishing service*
- Wati, W. (2016). *The Developmet Assessment Rubric Skill Process*. Jurnal Ilmih Pendidikan Fisika Al Bruni, 131-140.