

---

**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
(Pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo)**

Denny Kurniawan\*)  
Hadi Sunaryo \*\*)  
Mohammad Rizal \*\*\*)

Email : denykurniawan1442@gmail.com

Universitas Islam Malang

***Abstrack***

*Based on the research carried out with the aim of analyzing the influence of the influence of training, compensation and work motivation on employee performance at PT. Bima sakti Sidoarjo. The population in this study were employees of PT. Bima sakti, which numbered 52 people. The study uses a quantitative approach that is influential (regression). This study used a saturated sample because all members of the population were selected as samples, namely all employees of PT. Bima Sakti Sidoarjo totaling 52 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using t test and f test. From this research, the answers that have been previously processed show that simultaneously Job Training, Work Compensation and Work Motivation have an effect on Job Performance, Job Training has an effect on Work Performance, Work Compensation has an effect on Work Performance, and Work Motivation has an effect on Work Performance.*

***Keywords: Job Training, Work Compensation, Work Motivation, Work Performance***

**Pendahuluan**

Perkembangan zaman yang semakin maju disertai teknologi tinggi dan selalu ter-update dari waktu ke waktu, dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan serta harus mampu mengelola perusahaan dengan baik supaya tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Penerapan pelatihan yang ada pada

PT. Sang Bima Sakti dengan cara memberikan proses belajar (training) untuk memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) di perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan, karyawan tersebut dapat memiliki skill (keterampilan). Kompensasi di perusahaan PT. Sang Bima Sakti merupakan komponen paling penting dalam hal sistem kerja. Setiap karyawan yang bekerja diberikan kompensasi dalam jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan posisi, peran serta tanggung jawab yang dipegangnya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menjadi semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo memiliki permasalahan dalam pemberian kompensasi serta jaminan sosial terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Apabila pemberian kompensasi maupun jaminan sosial tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat prestasi kerja

karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi maupun jaminan sosial.

Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi dan jaminan sosial yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

### Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

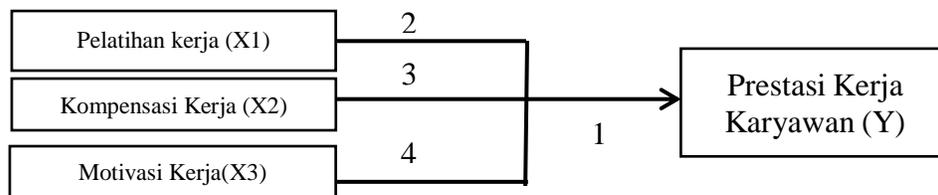
kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).Hasibuan (2016:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:163) pelatihan dan pengembangan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan

Menurut Suparyadi (2015:272) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, dan kompensasi itu wajib diberikan kepada karyawan karena itu merupakan hak karyawan.

Menurut Siswanto (2015:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

### Kerangka Konseptual



1. Pattynama, dkk (2016), Poluakan, dkk (2018), Phonna (2019), Muzakkir (2017),
2. Poluakan, dkk (2018), Muzakkir (2017),
3. Muzakkir (2017), Phonna (2019), Poluakan, dkk (2018)
4. Phonna (2019), Pattynama, dkk (2016), Muzakkir (2017),

### Metodologi Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah laporan sumber daya manusia maka adapun dalam penelitian ini jumlah sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada PT. Sang Bima Sakti Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 52 karyawan.

---

## **Pengukuran dan operasional Variabel**

### **1. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan berdasarkan Sutrisno (2013:153) Terdapat empat indikator untuk mengukur prestasi kerja:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Jangka waktu
- d. Efektifitas biaya

### **2. Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Indikator yang digunakan berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013:62). Terdapat empat indikator untuk mengukur pelatihan kerja yaitu:

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi
- d. Metode yang digunakan

### **3. Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, dan kompensasi itu wajib diberikan kepada karyawan karena itu merupakan hak karyawan. Indikator yang digunakan berdasarkan Simamora (2015:445). Terdapat empat indikator untuk mengukur kompensasi kerja yaitu:

- a. Pemberian upah dan gaji
- b. Pemberian insentif
- c. Pemberian tunjangan
- d. Pemberian fasilitas

### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Indikator yang digunakan berdasarkan Syahyuti (2010:93) Terdapat lima indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif
- d. Kreatifitas
- e. Rasa tanggung jawab

## **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan data primer yang di dapat secara langsung dari sumber pertama baik secara individu maupun kelompok. Data diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan dan Pimpinan perusahaan PT. Sang Bima Sakti Kabupaten

Sidoarjo. “kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” Sugiyono (2018:142).

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan *statistic inferensial*. Penelitian ini menggunakan media angket dan data sekunder. Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket langsung dan tertutup. Angket tersebut secara langsung diberikan pada responden dan responden dapat langsung memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Instrumen penelitian

#### Uji validitas

#### Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,659	0,268	Valid
	X1.2	0,484	0,268	Valid
	X1.3	0,660	0,268	Valid
	X1.4	0,435	0,268	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,624	0,268	Valid
	X2.2	0,789	0,268	Valid
	X2.3	0,774	0,268	Valid
	X2.4	0,735	0,268	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,694	0,268	Valid
	X3.2	0,702	0,268	Valid
	X3.3	0,724	0,268	Valid
	X3.4	0,710	0,268	Valid
	X3.5	0,660	0,268	Valid
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,637	0,268	Valid
	Y2	0,605	0,268	Valid
	Y3	0,630	0,268	Valid
	Y4	0,719	0,268	Valid

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil dari uji validitas bahwa semua item pernyataan pada masing-masing item pernyataan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Prestasi Kerja Karyawan(Y) memiliki nilai r Hitung > r Tabel, yang artinya bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Keputusan
Pelatihan (X1)	0,710	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,900	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,855	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil dari *Cronbach's Alpha* pada hasil dari variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) yaitu tidak mengalami reliabilitas karena nilai pada Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0.6.

## Uji Normalitas

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78336615
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.044
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan hasil uji Normalitas bahwa nilai signifikansi nya adalah 0.652 yang berarti data berdistribusi dengan normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

#### Uji Multikolinearitas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.841	2.122		2.281	.027		
Pelatihan	.312	.138	.301	2.256	.029	.700	1.429
Kompensasi	.167	.111	.219	2.108	.138	.592	1.688
Motivasi Kerja	.284	.102	.352	2.238	.024	.639	1.564

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan hasil dari Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas kearena niali VIF < 10.00 dan nilai Tolerance > 0.1.

## Uji Heteroskedastisitas

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.553	1.212		1.281	.206
Pelatihan	-.045	.079	-.097	-.564	.575
Kompensasi	.018	.063	.052	.276	.784
Motivasi Kerja	.018	.058	.056	.314	.755

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah, 2022

Maka menjelaskan bahwa nilai Sig. Pada variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig. > 0.05.

## Uji Analisis Regresi Linier Berganda

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.841	2.122		2.281	.027
Pelatihan	.312	.138	.301	2.256	.029
Kompensasi	.167	.111	.219	2.108	.138
Motivasi Kerja	.284	.102	.352	2.238	.024

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Maka data persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.841 + 0,312X_1 + 0,167X_2 + 0,284X_3 + e$$

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

### Uji Silmutan (Uji F)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.877	3	36.292	10.740	.000a
	Residual	162.200	48	3.379		
	Total	271.077	51			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 Hasil uji F dapat diketahui Fhitung 10.740 > Ftabel 2.780 dan nilai sig F adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) Variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

## Uji parsial (Uji t)

### Uji Parsial (Uji t)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.841	2.122		2.281	.027
Pelatihan	.312	.138	.301	2.256	.029
Kompensasi	.167	.111	.219	2.108	.138
Motivasi Kerja	.284	.102	.352	2.238	.024

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Maka hasil analisis uji t dapat diketahui :

- Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai statistis 2.256 dengan Nilai sig yang diperoleh 0,029 < 0,05 menunjukkan bahwa H2 diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

- b. Kualitas Kompensasi (X2) memiliki nilai statistis 2.108 dengan Nilai sig yang diperoleh  $0,138 > 0,05$  menunjukkan bahwa H3 diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- c. Kualitas Produk (X3) memiliki nilai statistis 2.238 dengan Nilai sig yang diperoleh  $0,024 < 0,05$  menunjukkan bahwa H4 diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

#### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.364	.402	1.83825

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Maka hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Adjusted R Square sebesar 40.2% variabel dependen yakni prestasi Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan 59.8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

### Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

#### Deskripsi Pelatihan, Kompenasi dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kinerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji Deskripsi Statistik menunjukkan Bahwa deskripsi variabel nilai maximum terdapat pada variabel Motivasi Kerja dan nilai minimum terdapat pada variabel Kompensasi. Serta nilai mean dan standar devitaton pada variabel Motivasi kerja Hal tersebut terdapat pada hasil analisis deskripsi. Serta pada hasil indikator Kreatifitas pada variabel Motivasi Kerja dengan pernyataan bahwa “Saya berusaha untuk berkreatifitas dalam bekerja” maka setiap pekerja pada PT. Bima Sakti Sidoarjo para pekerja sangat memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan dengan adanya motivasi kerja yang sangat tinggi dapat mempengaruhi Prestasi kinerja karyawn

#### Pengaruh Pelatihan, Kompenasi dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kinerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo secara silmutan

Berdasarkan hasil uji F hipotesis (H1) Variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pattynama, 2016), (Muzakkir, 2017), (Poluakan, 2018), dan (Phonna, 2019) menyatakan Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo.

Menurut Zainal dkk., (2015:163) pelatihan adalah sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih

mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah diketahui dari variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo Hasil penelitian ini sejalan dengan (Muzakkir, 2017) dan (Poluakan, 2018)

Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringnya seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Oleh sebab itu pegawai perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo**

Hasibuan (2016:203) Pengertian kompensasi menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai Imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Poluakan, 2018)

Dengan demikian tidak ada pengaruh positif tapi tidak signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga dalam rumusan masalah terjawab karena Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan tujuan penelitian terpenuhi. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo lebih memberikan kesempatan pelatihan pada karyawan dan untuk kompensasi belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan karena harus lebih memfokuskan pada peningkatan dalam pemberian pelatihan pada karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo**

Menurut Kadarisman (2013:275) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui dari variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pattyaman, 2016), (Muzakkir, 2017), (Poluakan, 2018) dan (Phonna, 2019)

Pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo karyawan harus memiliki Motivasi, hal ini motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang pekerja. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda sehingga motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan dengan perusahaan mengadakan pelatihan sesuai

dengan tugas para pekerja hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cepat dan penuh tanggung jawab.

### **Simpulan**

1. Bahwa deskripsi variabel nilai maximum terdapat pada variabel Motivasi Kerja dan nilai minimum terdapat pada variabel Kompensasi.
2. Bahwa terdapat pengaruh signifikan secara Simultan antara variabel Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo.
3. Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo.
4. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo.
5. Variabel Motivasi Produk berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sang bima sakti Sidoarjo.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Jumlah sampel yang sedikit pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo akan tetapi karena tidak pasti berapa jumlah karyawan pada PT. Sang Bima Sakti Sidoarjo.
2. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel saja yaitu : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat.

### **Saran**

#### **Saran bagi peneliti**

1. Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
2. Dapat menambah jumlah sampel untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

#### **Saran bagi perusahaan**

1. Variabel Pelatihan  
“Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Saya lakukan” . dengan rata-rata jawaban 4.00. Disarankan untuk pihak terkait agar perusahaan lebih memberikan pelatihan sesuai kebutuhan pekerja agar mendapatkan kreatifitas
2. Variabel Kompenasi  
“Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai jabatannya Dengan rata-rata jawaban 3.77. Disarankan untuk perusahaan lebih memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan hal ini akan berdampak pada prestasi Karyawan
3. Variabel Motivasi Kerja  
“Saya bekerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan ” dengan jawaban rata-rata 4.00. Disarankan untuk karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan semangat agar tujuan yang ditetapkan perusahaan tercapai
4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan  
“Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan Saya”

dengan jawaban rata-rata 3.94. Disarankan untuk karyawan lebih menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Spss. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 85–156.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: *Ghali Indonesia*.
- Muzakkir, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai*.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Phonna, R. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Unsur Religi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Banda Aceh*.
- Priyono, Achmad A. 2015. Analisis Data Dengan SPSS. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang
- Sedarmayanti, M. S. D. M., Birokrasi, R., & Sipil, M. P. N. (2011). *PT Refika Aditama*.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*.
- Siswanto, P. M. (2005). Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20 Bandung : CV. Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Deny Kurniawan\* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo \*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal \*\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma