

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KLUB GOLF BOGOR RAYA

Santi¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

shantybeauty8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal dengan metode kuantitatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Klub Golf Bogor Raya, yang berjumlah 500 orang. Dengan menggunakan teknik slovin, jumlah sampel yang dipilih adalah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggabungkan *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian, Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 17.185 + 0.312(X1) + 0.420(X2) + 0.140(X3)$, di mana Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, sementara Kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 9.337, jauh lebih besar dari Ftabel sebesar 2.700.

Kata kunci : Tingkat pendidikan, pelatihan kerja, kompensasi, prestasi kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of education level, job training, and compensation on the work performance of Bogor Raya Golf Club employees. This study uses a causal approach with quantitative methods to test the causal relationship between education level, job training, and compensation on the work performance of Bogor Raya Golf Club employees. The population of this study was all employees of Bogor Raya Golf Club, totaling 500 people. By using the slovin technique, the number of samples selected was 100 employees. The sampling technique used was non-probability sampling by combining convenience sampling and purposive sampling. Based on the results of the study, the multiple linear regression equation obtained is $Y = 17.185 + 0.312 (X1) + 0.420 (X2) + 0.140 (X3)$, where Education Level and Job Training have a significant positive effect on work performance, while Compensation does not show a significant effect. The results of the F test show that the independent variables collectively have a significant effect on work performance with a calculated F value of 9.337, much greater than the F table of 2.700.

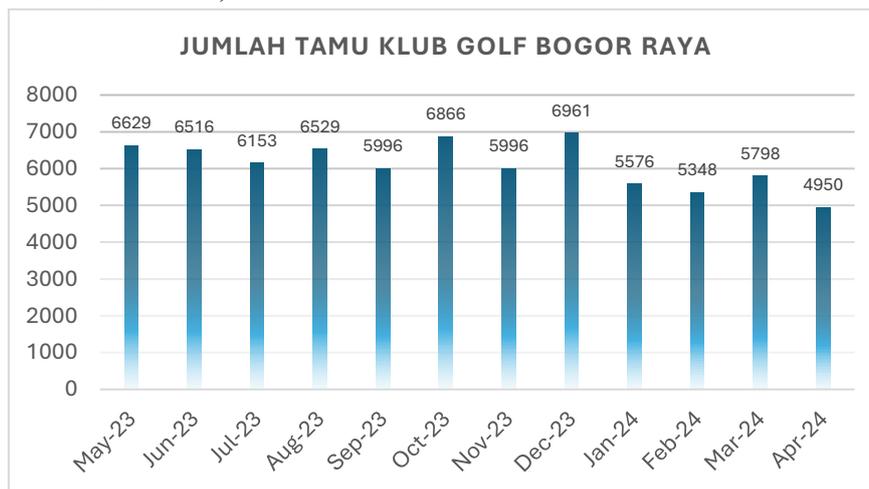
Keywords: Education level, job training, compensation, work performance

INTRODUCTION

Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) sangat erat karena karyawan merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berkembang. SDM yang dinamis dan berpotensi tumbuh memerlukan perhatian khusus dari perusahaan (Affandi, Achmad & Sunarsi, 2021:2). Karyawan berperan vital dalam mencapai tujuan perusahaan, sementara perusahaan juga memenuhi kebutuhan karyawan sebagai individu.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern dan fasilitas, tetapi juga oleh kualitas SDM yang melaksanakan tugas (Anggriawan, Rusdianti & Santoso, 2023:50). Pegawai berkualitas mampu bekerja dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Rachman, Latiep & Herison, 2023:12).

Peningkatan kualitas SDM bertujuan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja yang rendah dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja, yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Prestasi kerja mencerminkan hasil dari upaya karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan ketekunan (Rivaldo & Yusman, 2021:90).



Gambar 1 Jumlah Tamu yang berkunjung ke Klub Golf Bogor Raya

Berdasarkan Gambar 1, jumlah tamu di Klub Golf Bogor Raya mengalami fluktuasi selama Mei 2023 hingga April 2024, dengan penurunan paling signifikan pada April 2024. Fluktuasi ini mungkin terkait dengan prestasi kerja karyawan yang mempengaruhi kualitas pelayanan dan promosi klub.

Kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan mereka (Safri, 2019:4). Menurut Setiawan (2019:268) Tingkat pendidikan menjadi salah satu kriteria untuk mengevaluasi hasil kerja. Di Klub Golf Bogor Raya, karyawan memiliki beragam latar belakang pendidikan, mulai dari SMA, SMK, hingga Sarjana, yang mencerminkan beragam keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan mereka.

Selain pendidikan, pelatihan karyawan juga penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Bolung, Moniharapon & Lumintang, 2018:1839). Kombinasi antara pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan dasar pemikiran dan keterampilan aplikatif.

Kompensasi juga berperan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Kompensasi mencakup penghasilan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan (Anggriawan, Rusdianti & Santoso, 2023:51). Kompensasi bertujuan memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepuasan, motivasi, dan disiplin karyawan. Menurut Sholeh, Kristiawati &

Hidayat (2024:84) Kompensasi yang adil merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, SDM yang memiliki pendidikan yang sesuai, pelatihan yang efektif, dan kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan prestasi yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Klub Golf Bogor Raya.”

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivis dan biasanya digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018:18). Karena data yang dikumpulkan berupa nilai numerik, analisis statistik digunakan untuk mengevaluasi hasil penelitian, dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Hasil penilaian kualitas data, termasuk uji validitas dan reliabilitas, disajikan di bawah ini.

1. Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

NO	INDIKATOR	R _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Jenjang Pendidikan 1	0.779	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
2.	Jenjang Pendidikan 2	0.824	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
3.	Kesesuaian 1	0.828	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
4.	Kesesuaian 2	0.734	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
5.	Pengetahuan 1	0.811	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
6.	Pengetahuan 2	0.818	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
7.	Disiplin Ilmu 1	0.830	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
8.	Disiplin Ilmu 2	0.809	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua R_{hitung} yang dihitung dan ditampilkan pada kolom *Corrected Item - Total* yang Dikoreksi menggunakan SPSS (sebagaimana terlampir) melebihi nilai R_{Tabel}. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel tingkat pendidikan valid dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Table 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Sikap 1	0,924	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
2	Sikap 2	0,875	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
3	Pengetahuan 1	0,937	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
4	Pengetahuan 2	0,949	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
5	Keterampilan 1	0,937	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
6	Keterampilan 2	0,924	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 2, menunjukkan bahwa semua R_{hitung} yang dihitung dan ditampilkan pada kolom *Corrected Item - Total* yang Dikoreksi menggunakan SPSS (sebagaimana terlampir) melebihi nilai R_{Tabel}. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua

item pertanyaan yang terkait dengan variabel pelatihan kerja valid dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Table 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	kompensasi finansial langsung 1	0,712	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
2	kompensasi finansial langsung 2	0,825	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
3	kompensasi finansial tidak langsung 1	0,869	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
4	kompensasi finansial tidak langsung 2	0,870	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
5	kompensasi non finansial 1	0,807	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
6	kompensasi non finansial 2	0,818	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 3, menunjukkan bahwa semua R_{hitung} yang dihitung dan ditampilkan pada kolom *Corrected Item - Total* yang Dikoreksi menggunakan SPSS (sebagaimana terlampir) melebihi nilai R_{Tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel kompensasi valid dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Table 4 Validitas Variabel Prestasi Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas kerja 1	0,874	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
2	Kualitas kerja 2	0,866	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
3	Kuantitas kerja 1	0,870	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
4	Kuantitas kerja 2	0,908	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
5	Disiplin kerja 1	0,945	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
6	Disiplin kerja 2	0,945	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
7	Inisiatif 1	0,868	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
8	Inisiatif 2	0,874	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
9	Kerjasama 1	0,860	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$
10	Kerjasama 2	0,860	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,199$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa semua R_{hitung} yang dihitung dan ditampilkan pada kolom *Corrected Item - Total* yang Dikoreksi menggunakan SPSS (sebagaimana terlampir) melebihi nilai R_{Tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel Prestasi Kerja valid dan layak untuk diuji lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach α</i>	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Tingkat Pendidikan	0.922	Reliabel	Karena <i>Cronbach α</i> $> 0,7$
2.	Pelatihan kerja	0.966	Reliabel	Karena <i>Cronbach α</i> $> 0,7$
3.	Kompensasi	0.898	Reliabel	Karena <i>Cronbach α</i> $> 0,7$
4.	Prestasi Kerja	0.969	Reliabel	Karena <i>Cronbach α</i> $> 0,7$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam Tabel Statistik Reliabilitas (terlampir) dan dihitung menggunakan SPSS untuk setiap variabel melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel dan sesuai untuk pengujian lebih lanjut.

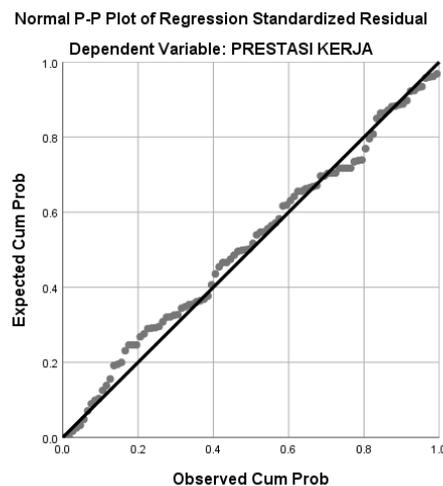
Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah menyelesaikan uji kualitas data dan memastikan bahwa data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Hal ini diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan grafik maupun *Kolmogorv-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *kolmogorv-Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha - 5\%$)*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan P Plot dan *kolmogorv-Smirnov*.

a) Normalitas Probability Plot



Gambar 1 Normalitas Probability Plot

Berdasarkan grafik p-plot di atas, titik-titik (*plots*) pada grafik yang mewakili residual model menunjukkan residual berdistribusi normal. Titik-titik pada plot cenderung mengikuti garis diagonal dengan cukup baik, meskipun ada sedikit penyimpangan di beberapa bagian. Model regresi yang digunakan untuk memprediksi prestasi kerja valid dan dapat diandalkan karena memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Table 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.80861181
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.058
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi sebesar 0.200 melebihi level signifikansi (α) 0.05. dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal pada level signifikansi 0.05 atau tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan uji kolmogorov-smirnov, tidak ada cukup bukti untuk menolak asumsi kenormalan data residual.

2. Uji Multikolinieritas

Umumnya, uji multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau VIF kurang dari 5.

Table 7 Hasil Uji Multikolinieritas

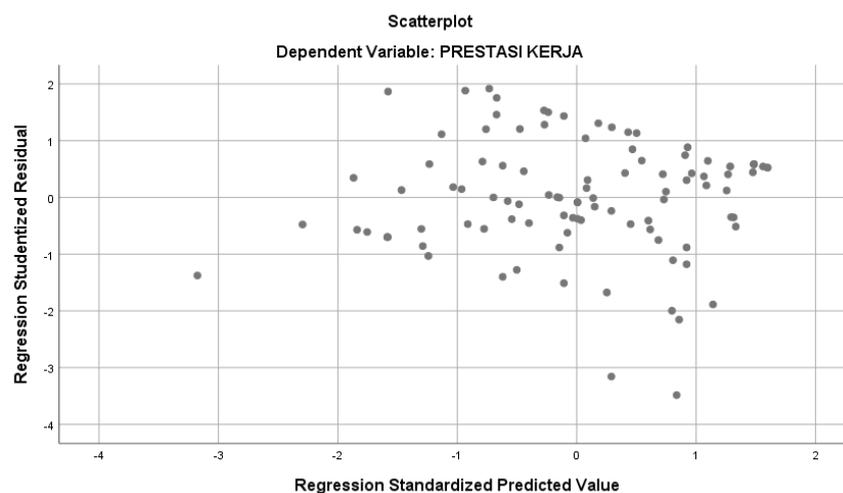
variabel	<i>Collinearity statistics</i>			
	<i>Tolerance</i>		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,657	> 0,1	1.523	< 5
Pelatihan Kerja (X2)	0,701	> 0,1	1.427	< 5
Kompensasi (X3)	0,716	> 0,1	1.397	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel, dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini. Untuk variabel Tingkat Pendidikan, nilai *Tolerance* sebesar 0,657 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,523 kurang dari 5. Variabel Pelatihan Kerja menunjukkan nilai *Tolerance* 0,701 yang juga lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 1,427 yang kurang dari 5. Demikian pula untuk variabel Kompensasi, nilai *Tolerance* 0,716 melebihi 0,1 dan nilai VIF 1,397 berada di bawah 5.

3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metode untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan grafik. Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot residual*.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan grafik

Hasil *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu seperti kerucut atau busur. Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas dalam model ini. Karena tidak ada pola sistematis yang terdeteksi, asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Table 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Park)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.534	1.862		.824	.412
Tingkat Pendidikan	.056	.057	.121	.975	.332
Pelatihan Kerja	-.113	.067	-.201	-1.681	.096
Kompensasi	.072	.078	.109	.923	.358

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian heteroskedastisitas (Park) data variabel Tingkat Pendidikan (X1) dengan signifikansi 0.332, Pelatihan Kerja (X2) dengan signifikansi 0.096 dan kompensasi dengan signifikansi 0.358. Dari hasil tersebut, maka kesimpulannya model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai dari tiap signifikansinya di peroleh lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah data dipastikan sesuai untuk analisis lebih lanjut, langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memvalidasi asumsi sementara yang diuraikan dalam hipotesis. Uji hipotesis mencakup beberapa komponen: Persamaan Regresi Linier Berganda, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²), dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Table 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.185	4.761		3.609	.000
Tingkat Pendidikan	.312	.146	.236	2.131	.036
Pelatihan Kerja	.420	.172	.262	2.438	.017
Kompensasi	.140	.200	.074	.701	.485

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 17.185 + 0,312 (X_1) + 0,420 (X_2) + 140 (X_3)$

- Nilai konstanta sebesar 17.185 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel independen Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), atau jika ketiga variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka nilai rata-rata Prestasi Kerja (Y) adalah 17.185.
- Nilai koefisien variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0.312 berarti jika Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.312, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.
- Nilai koefisien variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0.420 menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat

sebesar 0.420, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

- d. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.140 artinya jika Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.140, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Table 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1339.148	3	446.383	9.337	.000 ^b
Redusial	4589.362	96	47.806		
Total	5928.510	99			

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 9.337. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah nilai $F_{hitung} = 9.337 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat dan bermakna dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Secara spesifik, hasil ini menegaskan bahwa kombinasi faktor-faktor seperti Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di klub golf Bogor Raya.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Table 11 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	6.91418

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel Model Summary ini memberikan informasi penting tentang kekuatan prediktif model regresi. R Square sebesar 0,226 menunjukkan korelasi moderat antara variabel independen dan dependen. R Square bernilai 0,226, yang berarti bahwa 22,6% variasi dalam variabel dependen (prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Table 12 Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL			Sig.		KESIMPULAN
	T_{hitung}	T_{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Tingkat Pendidikan	2.131	1.985	0.036	<0.05	Berpengaruh signifikan
Pelatihan Kerja	2.438	1.985	0.017	<0.05	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	0.701	1.985	0.485	>0.05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) adalah 1.985. dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya karena thitung (2.131) > t_{tabel} (1.985) serta nilai signifikansinya dibawah 0.05.
- b) Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya karena thitung (2.438) > t_{tabel} (1.985) serta nilai signifikansinya dibawah 0.05.
- c) Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya karena thitung (0.701) < t_{tabel} (1.985) serta nilai signifikansinya diatas 0.05.

DISCUSSION

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, penelitian ini dilakukan untuk menjawab kendala prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya dengan menguji pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan.

Tidak signifikannya pengaruh kompensasi kemungkinan disebabkan karena karyawan lebih memperhatikan pengembangan diri dan kesempatan karir dibandingkan kompensasi finansial. Peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan dianggap lebih penting dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi variabel paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Karyawan cenderung menunjukkan kinerja lebih baik ketika merasa berkembang dalam pekerjaan mereka. Pelatihan kerja dan penghargaan terhadap tingkat pendidikan membuat mereka lebih kompeten dan percaya diri. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa selain kompensasi, pendidikan dan pelatihan kerja juga menentukan prestasi kerja.

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ini berarti peningkatan atau penurunan kompensasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Karyawan mungkin lebih menghargai faktor non-finansial, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, fleksibilitas, dan prestise bekerja di klub golf ternama.

Karyawan di Klub Golf Bogor Raya tampaknya memiliki motivasi intrinsik yang kuat, seperti kepuasan melayani pelanggan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan berinteraksi dengan berbagai orang. Oleh karena itu, tingginya kompensasi tidak otomatis meningkatkan prestasi kerja. Klub Golf Bogor Raya perlu fokus pada peningkatan kualitas SDM melalui program pendidikan lanjutan dan pelatihan kerja, serta mempertimbangkan faktor non-finansial lain seperti lingkungan kerja yang positif dan pengakuan atas prestasi.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan, maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan hasil pada penelitian ini sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh hasil bahwa variable Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.
- b) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

- c) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh hasil bahwa variable Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.
- d) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

REFERENCES

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87–96.
- Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika*, 7(1), 1–16.
- Setiawan, A. R. (2019). Instrumen Penilaian Pembelajaran Fiqh Mu'āmalāt Berorientasi Literasi Finansial. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 258–272.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.