

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

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh :

SANTI
NIM : 2411907613



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

SKRIPSI BERJUDUL

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

Oleh :

Nama : SANTI
NIM : 2411907613
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal _____ 2024

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Maya Andini Kartikasari, S.P., M.M.

Drs. Henky Hendrawan, M.M.

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

SKRIPSI BERJUDUL

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

Oleh :

Nama : SANTI
NIM : 2411907613
Program Studi : Manajemen

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Proposal Skripsi, Pada :

Hari : _____
Tanggal : _____
Waktu : _____

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : (.....)

Anggota : (.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SANTI
NIM : 2411907613
Program Studi : Manajemen
Nomor KTP : 3201306104980006
Alamat : Cimoboran Hilir RT/RW 04/09 Desa Ciherang Kec.
Dramaga Kab. Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Klub Golf Bogor Raya ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihformatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini melalui internet dan atau media lain bagi kepentingan akademis baik dengan maupun tanpa sepengetahuan saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi dalam bentuk apapun sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk dicopot gelar kesarjanaan saya apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya.

Depok, _____ 2024

SANTI

ABSTRAK

SANTI. NIM 2411907613. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedekatan yang sangat signifikan, di mana SDM dianggap sebagai aset terpenting yang memengaruhi keberhasilan serta kemajuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan kesulitan untuk berkembang dan mencapai tujuan utamanya. Karyawan, sebagai elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan, membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu mereka. Dalam konteks Klub Golf Bogor Raya, terlihat bahwa keberagaman tingkat pendidikan karyawan mencerminkan beragamnya keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman dalam menjalankan tugas mereka. Penting untuk diingat bahwa pendidikan hanya satu aspek dari gambaran keseluruhan individu. Selain itu, program pelatihan dan kompensasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi Prestasi karyawan.

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, uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi memiliki dampak yang berbeda terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya. 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. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 mengindikasikan bahwa 22,6% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

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

ABSTRACT

SANTI. NIM 2411907613. The Influence of Education Level, Job Training and Compensation on Work Performance of Bogor Raya Golf Club Employees.

The relationship between companies and human resources (HR) has a very significant closeness, where HR is considered the most important asset that influences the success and progress of the company. Without employees, the company will have difficulty developing and achieving its main goals. Employees, as a key element in the success of the company, require special attention from the company to meet their individual needs. In the context of the Bogor Raya Golf Club, it is seen that the diversity of employee education levels reflects the diversity of skills, knowledge, and understanding in carrying out their duties. It is important to remember that education is only one aspect of the overall picture of an individual. In addition, training and compensation programs also play an important role in influencing employee performance.

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 hypothesis test shows that the independent variables of Education Level, Job Training, and Compensation have different impacts on employee work performance at the Bogor Raya Golf Club. 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. The coefficient of determination (R^2) of 0.226 indicates that 22.6% of the variation in work performance can be explained by the independent variables, while the rest is influenced by other factors. The t test shows that Education Level and Job Training have a significant partial effect, while Compensation does not have a significant effect on employee work performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga penulis haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Penelitian dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan klub golf bogor raya ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Dalam proses penulisan ini, penulis diberikan dukungan oleh banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Mildy, S.E. selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan cukup baik.
3. Bapak Drs, Henky Hendrawan, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan Prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
4. Ibu Maya Andini Kartikasari, S.P, M.M., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar bersedia membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penulis selesai menyusun skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI khususnya jurusan Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi mengajar penulis hingga penulis bisa menjadi seorang Sarjana Ekonomi seperti sekarang ini.
6. Para staf dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati.
7. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2020 yang telah bersama-sama penulis menjalani masa perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI selama empat tahun dengan penuh suka cita.

8. Ayahanda Samat serta Ibunda Aah Imaniah tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis dengan sadar menerima bahwa skripsi ini masih perlu disempurnakan dan ditingkatkan. Karena itu, penulis mengundang saran dan kritik konstruktif dari semua pembaca. Dengan harapan agar di masa depan, penulis dapat meningkatkan keterampilan menulisnya. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang besar kepada semua yang telah membantu, sembari berdoa agar kita semua selalu sukses. Amiin.

Depok,
_____, 2024
Penulis,

SANTI
NIM : 2411907613

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.7. Sistematika Penulisan	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Tingkat Pendidikan	10
2.1.3. Pelatihan Kerja	12
2.1.4. Kompensasi	13
2.1.5. Prestasi Kerja.....	16
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3. Kerangka Berpikir	20
2.4. Hipotesis	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	22
3.2. Jenis Penelitian	22
3.3. Populasi Dan Sampel.....	23
3.3.1. Populasi.....	23
3.3.2. Sampel.....	23
3.4. Teknik Penarikan Sampel	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	25
3.6.1. Variabel Bebas	25
3.6.2. Variabel Terikat	26

3.7. Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1. Skala dan Angka Penafsiran	28
3.7.2. Persamaan Regresi.....	28
3.7.3. Uji Kualitas Data	29
3.7.4. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.5. Uji Hipotesis.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Hasil Penelitian	33
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.2. Karakteristik Responden.....	37
4.1.3. Tanggapan Responden	39
1. Tingkat Pendidikan (X1).....	40
2. Pelatihan Kerja (X2).....	41
3. Kompensasi (X3).....	43
4. Prestasi Kerja (Y)	44
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data	46
1. Hasil Uji Validitas	47
2. Hasil Uji Reliabilitas	50
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
1. Hasil Uji Normalitas.....	51
2. Hasil Uji Multikolinieritas	52
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	54
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	54
2. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	56
3. Koefisien Determinasi	57
4. Hasil Uji t (Uji Parsial)	57
5. Pengaruh Dominan	58
4.2. Pembahasan.....	58
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Simpulan	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	22
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	38
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Variabel Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan Kerja	42
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi	43
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	48
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan).....	56
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Tamu yang berkunjung ke Klub Golf Bogor Raya.....	2
Gambar 1. 2 Tingkat Pendidikan Formal Karyawan Klub Golf Bogor Raya.....	3
Gambar 2. 1 Kerangka berpikir	20
Gambar 4. 1 Logo Klub Golf Bogor Raya.....	33
Gambar 4. 2 Klub Golf Bogor Raya	35
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Klub Golf Bogor Raya	36
Gambar 4. 4 Normalitas Probability Plot	51
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan grafik	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian.....	66
Lampiran 2 Bukti Plagiarisme	67
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	72
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	85
Lampiran 6 Kartu Bimbingan	91
Lampiran 7 Riwayat Hidup	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

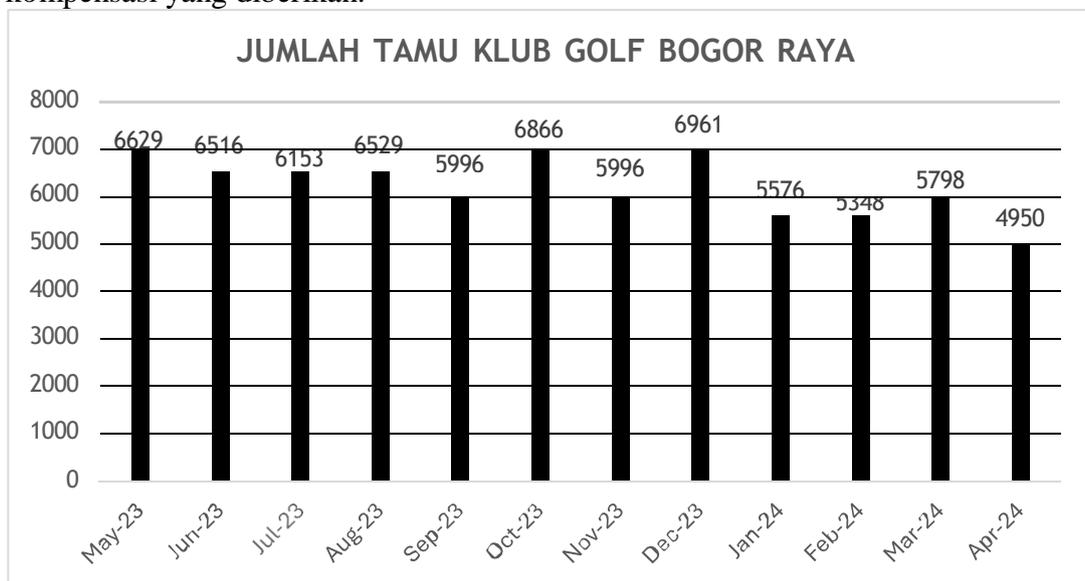
Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia (SDM) sangat erat dan saling membutuhkan. SDM merupakan aset paling berharga bagi sebuah perusahaan karena karyawan menjadi inti dari keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berkembang dan maju. Manusia sebagai Sumber daya yang dinamis dan memiliki potensi untuk terus tumbuh memerlukan perhatian khusus dari perusahaan (Affandi, Achmad & Sunarsi, 2021:2). Perusahaan akan senantiasa berinteraksi dengan SDM yang dimilikinya, mengingat peran vital karyawan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Di sisi lain, karyawan juga bergantung pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai individu, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan kebutuhan lainnya.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau lembaga tidak hanya bergantung pada ketersediaan peralatan modern dan fasilitas yang memadai, tetapi lebih kepada kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas tersebut (Anggriawan, Rusdianti & Santoso, 2023:50). Dalam lingkungan kantor, pegawai yang berkualitas adalah mereka yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai hasil kerja yang memuaskan, serta memberikan kontribusi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan Prestasi optimal bagi instansi. Manusia menjadi elemen pengendalian utama di perusahaan, sehingga dibandingkan dengan faktor-faktor lain, peran sumber daya manusia menjadi faktor paling krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang dijalankan (Rachman, Latiep & Herison, 2023:12).

Fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset vital bagi suatu lembaga karena mereka berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan organisasi (Pratama & Iryanti, 2020:78). Pentingnya prestasi kerja juga tak terbantahkan dalam konteks perusahaan, di mana Prestasi rendah dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pendapatan perusahaan. Prestasi kerja mencerminkan hasil dari upaya yang ditanamkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang

dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan tersebut (Rivaldo & Yusman, 2021:90).

Prestasi kerja memiliki peran yang sangat vital dalam operasional suatu perusahaan. Ketika Prestasi karyawan menurun, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan produktivitas kerja mereka, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada pendapatan perusahaan. Prestasi kerja merupakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan tersebut Jumianto & Pristiyono (2022:146). Untuk meningkatkan Prestasi karyawan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi mereka, serta mempertimbangkan kebutuhan individu seperti tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi yang diberikan.



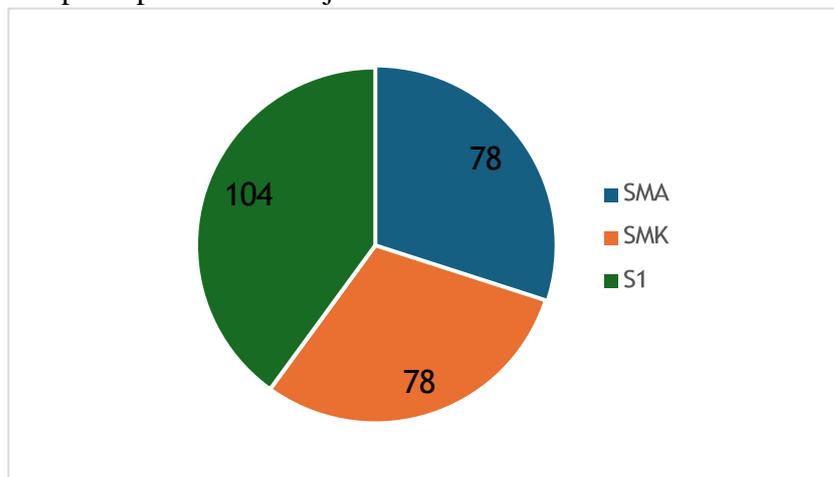
Gambar 1. 1 Jumlah Tamu yang berkunjung ke Klub Golf Bogor Raya

Sumber : Klub Golf Bogor Raya (2024)

Berdasarkan gambar 1.1, menunjukkan jumlah tamu yang berkunjung ke Klub Golf Bogor Raya mengalami fluktuasi selama periode Mei 2023 hingga April 2024. Pada bulan Mei 2023, tercatat sebanyak 6629 tamu yang berkunjung, namun jumlah ini cenderung mengalami penurunan pada bulan-bulan berikutnya, dengan pengecualian beberapa bulan tertentu seperti Oktober 2023 dan Desember 2023 yang masing-masing mencatatkan kenaikan hingga 6866 dan 6961 tamu. Penurunan yang paling signifikan terjadi pada April 2024 dengan hanya 4950 tamu. Fluktuasi ini dapat dihubungkan dengan prestasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap jumlah kunjungan, seperti kualitas pelayanan, kondisi lapangan, serta promosi yang dilakukan

oleh Klub Golf Bogor Raya. Penurunan dari Desember 2023 hingga April 2024 mungkin menunjukkan perlunya evaluasi dan peningkatan strategi operasional serta pemasaran klub untuk menarik lebih banyak tamu kembali.

Penting untuk menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada penempatan posisi tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tingkat pendidikan mereka (Safri, 2019:4). Penempatan yang tepat ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif. Peran pendidikan menjadi sangat signifikan dalam konteks ini karena memberikan wawasan tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Menurut Setiawan (2019:268) Tingkat pendidikan menjadi salah satu kriteria yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi pencapaian hasil kerja .



Gambar 1. 2 Tingkat Pendidikan Formal Karyawan Klub Golf Bogor Raya

Sumber : Klub Golf Bogor Raya (2024)

Dalam Gambar 1.1 terlihat bahwa Klub Golf Bogor Raya memiliki keberagaman dalam tingkat pendidikan formal di antara karyawan-karyawannya. Dari data yang disediakan, terlihat bahwa sebanyak 78 karyawan memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), 78 karyawan lainnya yang memiliki pendidikan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka di klub golf. Selain itu, klub juga mempekerjakan 104 karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Keberagaman dalam tingkat pendidikan formal ini mencerminkan beragamnya keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di Klub Golf Bogor Raya.

Pendidikan dianggap sebagai investasi vital bagi kemajuan suatu bangsa dalam meningkatkan taraf hidup individu (Galib, 2023:251). Melalui pendidikan, seseorang

memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berharga, sehingga pendidikan menjadi elemen krusial dalam pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Ardasanti, Arfah & Arifin (2022:95) pendidikan diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang mendukung adaptasi sosial seseorang dan membantu dalam meneruskan nilai-nilai budaya serta institusi sosial dari satu generasi ke generasi berikutnya. Tingkat pendidikan individu sering dijadikan indikator untuk menilai kecerdasan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, umumnya tingkat pendidikan dan jenisnya digunakan sebagai ukuran dalam mengevaluasi potensi dan kemampuan individu di lingkungan kerja. Namun, penting untuk diingat bahwa pendidikan hanyalah satu aspek dari kompleksitas individu yang seutuhnya.

Selain tingkat pendidikan, program pelatihan karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Rivaldo & Yusman (2021:88) Pelatihan kerja membantu menjembatani kesenjangan antara teori yang dipelajari di lembaga pendidikan dengan penerapannya dalam situasi pekerjaan sehari-hari. Melalui pelatihan, para karyawan dapat mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien (Bolung, Moniharapon & Lumintang, 2018:1839). Dengan demikian, kombinasi antara pendidikan yang memberikan pemahaman konseptual dan pelatihan kerja yang terfokus dapat secara signifikan meningkatkan prestasi karyawan. Dimana pendidikan menanamkan landasan pemikiran yang mendalam, sementara pelatihan kerja memberikan keterampilan aplikatif untuk mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam konteks pekerjaan nyata.

Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan Prestasi, keterampilan, etika kerja, dan potensi organisasi secara keseluruhan (Wahyuningsih, 2019:12). Adapun pelatihan kerja yang pernah dilakukan pada karyawan Klub Golf Bogor Raya pada divisi Pramugolf adalah *beauty class*. Pelatihan *beauty class* di Klub Golf Bogor Raya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota dalam bidang tata rias dan perawatan kecantikan. Pelatihan ini dirancang untuk mengajarkan teknik-teknik dasar dan lanjutan dalam penggunaan alat serta produk kecantikan secara efektif dan aman. Pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku karyawan sehingga mereka dapat memenuhi sasaran organisasi dengan lebih baik (Suyatno, Suyatno & Palupiningtyas 2020:235). Melalui pelatihan, karyawan dapat kesempatan untuk berjejaring dengan profesional lain di bidang kecantikan, memperluas koneksi dengan pemasok produk, dan memahami berbagai jenis produk

kecantikan beserta manfaatnya, sehingga dapat mendukung gaya hidup sehat dan penampilan yang prima di lingkungan Klub Golf Bogor Raya.

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan kerja, kompensasi juga berperan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kompensasi mencakup semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Anggriawan, Rusdianti & Santoso, 2023:51). Pemberian kompensasi bertujuan untuk berbagai hal, termasuk memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, efektif dalam pengelolaan sumber daya, memberi motivasi kepada karyawan, menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan disiplin, serta mempengaruhi faktor-faktor eksternal seperti serikat buruh dan peraturan pemerintah. Menurut Sholeh, Kristiawati & Hidayat (2024:84) Kompensasi dianggap sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada para pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan melalui Prestasi mereka. Kompensasi ini dapat berupa penghargaan finansial atau non-finansial yang adil kepada karyawan atas peran mereka dalam mencapai target perusahaan (Sinaga, Sembiring & Purba 2023:339). Dengan demikian, pemberian kompensasi merupakan aspek penting bagi setiap perusahaan dalam upaya meningkatkan Prestasi karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai, telah menjalani pelatihan yang efektif, dan menerima kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan Prestasi yang lebih baik. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang memperhatikan aspek-aspek tersebut akan menghasilkan tim karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Prestasi kerja yang meningkat dari karyawan-karyawan tersebut kemudian akan memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan, sejalan dengan tujuan dan harapan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Klub Golf Bogor Raya”

1.2. Identifikasi Masalah

Klub Golf Bogor Raya mengalami fluktuasi dan penurunan jumlah kunjungan tamu, terutama pada bulan-bulan terakhir dari periode Mei 2023 hingga April 2024. Penurunan jumlah kunjungan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang terkait

dengan prestasi kerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, Klub Golf Bogor Raya dihadapkan pada permasalahan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan pengamatan awal, yaitu :

1. Terdapat indikasi bahwa tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka di klub tersebut. Hal ini terlihat dari variasi tingkat pendidikan formal karyawan di Klub Golf Bogor Raya, yang mencakup latar belakang pendidikan dari Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), hingga Sarjana (S1).
2. Pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di klub golf tersebut. Melalui program pelatihan *beauty class*, memberikan kesempatan untuk berjejaring dengan profesional lain di bidang kecantikan, memperluas koneksi dengan pemasok produk, dan memahami berbagai jenis produk kecantikan beserta manfaatnya, sehingga dapat mendukung gaya hidup sehat dan penampilan yang prima di lingkungan Klub Golf Bogor Raya.
3. Selain itu, kompensasi yang diterima oleh karyawan juga dapat memengaruhi prestasi kerja mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan oleh klub golf. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya, penelitian ini hanya akan dilakukan pada karyawan Klub Golf Bogor Raya. Variabel yang akan diteliti juga dibatasi pada tingkat pendidikan, pelatihan kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi prestasi kerja tidak akan dibahas dalam penelitian ini.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
4. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
4. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat bagi Peneliti:

1. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Manfaat bagi Klub Golf Bogor Raya:

1. Memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi Klub Golf Bogor Raya dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pengelolaan tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi yang tepat.
2. Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Klub Golf Bogor Raya dalam menyusun strategi dan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Manfaat bagi Bidang Keilmuan:

1. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Memperkaya literatur dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.
3. Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengelolaan prestasi kerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci tentang laporan ini, isinya disusun ke dalam beberapa subbab dengan urutan presentasi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada BAB I ini penulis akan membahas mengenai : latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada BAB II ini penulis akan membahas mengenai : teori yang mencakup definisi dan konsep-konsep yang diperoleh dari kutipan buku yang relevan dengan penyusunan laporan skripsi, bersama dengan beberapa literatur terkait dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB III ini penulis akan membahas mengenai : aspek-aspek penelitian seperti lokasi dan periode waktu penelitian, jenis penelitian, Populasi dan Sampel, Definisi operasional Variabel, Teknik Pengambilan data, dan Teknik Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB IV ini penulis akan membahas mengenai : gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB I ini penulis akan membahas mengenai : simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Bolung, Moniharapon & Lumintang (2018:1839), menjelaskan bahwa: “Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keseluruhan dinamika suatu perusahaan. Mereka menekankan bahwa tanpa keberadaan sumber daya manusia, perusahaan akan menghadapi kesulitan besar dalam mencapai tujuan-tujuannya, dan kemampuan untuk berkembang atau tidaknya perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya, penting bagi perusahaan untuk merencanakan sumber daya manusia sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.”

Pernyataan tersebut ditegaskan oleh Huda & Sunrowiyati (2019:42), yang menggambarkan sumber daya manusia sebagai ilmu atau praktik dalam mengelola interaksi dan kontribusi tenaga kerja individu secara efektif dan efisien di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Rachman, Latiep & Herison (2023:6) Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada individu-individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan aset penting bagi sebuah organisasi karena mereka yang menjalankan berbagai aktivitas dan operasi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM mencakup semua orang yang terlibat dalam operasional organisasi, mulai dari level manajerial hingga level staf.

2.1.2. Tingkat Pendidikan

Menurut Galib (2023:251) Tingkat pendidikan mengacu pada jenjang pendidikan formal tertinggi yang telah dicapai oleh seseorang. Tingkat pendidikan biasanya dibagi menjadi beberapa kategori, seperti pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi peluang karir, keterampilan, dan potensi pengembangan diri mereka (Syaadah, Ary & Rangkuty, 2022:127). Pendidikan merupakan upaya yang disengaja dan terorganisir untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik untuk secara aktif mengembangkan potensi diri mereka (Yulia, 2019:397). Tujuan pendidikan adalah untuk membangun kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang baik, serta keterampilan yang diperlukan untuk diri mereka sendiri dan masyarakat. Selain mengajarkan keterampilan khusus,

pendidikan juga memberikan pengetahuan, pemikiran, dan pandangan yang mendalam. Salah satu tujuan utama pendidikan adalah untuk mentransmisikan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Menurut Syaadah, Ary & Rangkuty (2022:127-128) Ada berbagai jenis pendidikan yang dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai kriteria, yaitu :

1. Pendidikan formal, yang merujuk pada jenis pendidikan yang terstruktur dan memiliki sistem yang jelas, biasanya diatur oleh lembaga-lembaga resmi seperti sekolah dan perguruan tinggi. Pendidikan formal ini mengikuti kurikulum yang ditetapkan oleh pemerintah dan mencakup tingkat pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
2. Pendidikan non formal, yang merupakan jenis pendidikan yang tidak mengikuti struktur dan kurikulum yang sama dengan pendidikan formal. Pendidikan non formal sering kali diselenggarakan di luar lingkungan sekolah, seperti kursus-kursus pelatihan, workshop, atau kegiatan ekstrakurikuler. Meskipun tidak diakui secara resmi, pendidikan non formal ini masih memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta.
3. Pendidikan informal, yang mencakup pembelajaran yang tidak terstruktur dan tidak resmi. Pendidikan informal terjadi melalui pengalaman langsung, observasi, atau interaksi sehari-hari dengan lingkungan sekitar. Ini bisa termasuk pembelajaran dari keluarga, teman, atau melalui media massa. Meskipun tidak memiliki struktur formal, pendidikan informal tetap memberikan kontribusi penting dalam pembentukan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Indikator - indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Hairunnisa (2019:34) dalam penelitiannya terdapat 4 indikator untuk mengukur tingkat pendidikan, yaitu:

1. Jenjang Pendidikan

Ini mengacu pada tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh individu, seperti SD, SMP, SMA, Diploma, Sarjana, dan seterusnya. Jenjang pendidikan seringkali dianggap sebagai indikator awal yang kuat dalam menilai tingkat pendidikan seseorang.

2. Kesesuaian

Kesesuaian dalam konteks ini mengacu pada sejauh mana tingkat pendidikan seseorang sesuai dengan persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang dijalani. Misalnya,

seberapa relevan tingkat pendidikan seseorang dengan posisi atau bidang pekerjaan yang mereka tempati.

3. Pengetahuan

Mencakup pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu sebagai hasil dari pendidikan formal mereka. Pengetahuan yang dimaksud dapat berkaitan dengan pengetahuan umum, keterampilan khusus, atau bidang studi tertentu yang diperoleh selama masa pendidikan.

4. Disiplin Ilmu

Merujuk pada tingkat spesialisasi atau keahlian dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh individu sebagai hasil dari pendidikan mereka. Disiplin ilmu dapat mencakup bidang-bidang seperti ilmu sosial, ilmu alam, teknik, kedokteran, dan banyak lagi.

2.1.3. Pelatihan Kerja

Menurut Rivaldo & Yusman (2021:88) Pelatihan kerja mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap, dan dedikasi kerja individu dalam konteks spesifik jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Menurut Bariqi (2018:66) Pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara formal maupun informal, dan bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar lebih kompeten dan produktif dalam bekerja. Manfaat pelatihan bagi perusahaan sangatlah besar, karena membantu dalam mencapai tujuan organisasi, sementara bagi karyawan, pelatihan membantu meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang diemban (Rachman, Latiep & Herison, 2023:19).

Menurut Rattu, Kindangen & Taroreh (2018:1600-1601) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu:

1. Materi yang dibutuhkan.

Materi pelatihan harus relevan dan sesuai dengan kebutuhan peserta serta tujuan pelatihan yang ingin dicapai. Materi yang baik akan membantu peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

2. Metode yang digunakan.

Metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan. Metode yang bervariasi seperti ceramah, diskusi, studi kasus, simulasi, dan praktik dapat membuat pelatihan lebih efektif dan menarik.

3. Kemampuan instruktur pelatihan.

Instruktur yang kompeten, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidang yang dilatihkan, serta mampu menyampaikan materi dengan baik sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan.

4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran.

Sarana pendukung seperti ruangan yang nyaman, peralatan yang memadai, dan prinsip-prinsip pembelajaran yang diterapkan seperti partisipasi aktif, umpan balik, serta evaluasi dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Indikator – indikator Pelatihan Kerja

Menurut Kamil, 2010 dalam Sarmigi, Angela & Tiara (2022:45) dalam penelitiannya terdapat beberapa indikator untuk mengukur pelatihan kerja, yaitu:

1. Sikap

Mencerminkan perubahan sikap atau perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan sikap positif, motivasi, dan kesiapan mental karyawan dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Mengukur sejauh mana karyawan memahami informasi dan konsep baru yang diberikan dalam pelatihan. Pengetahuan yang diperoleh harus relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka setelah pelatihan.

3. Keterampilan

Mengevaluasi kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata. Pelatihan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan lebih baik.

2.1.4. Kompensasi

Menurut Sinaga & Tarigan (2024:155), kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan. Jufrizen (2018:410) juga menjelaskan bahwa kompensasi merupakan

imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. kompensasi merupakan sesuatu yang dianggap setara dengan pelayanan yang diberikan (Galib, 2023:251). Dalam konteks kepegawaian, pemberian hadiah dalam bentuk uang seringkali dianggap sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas dedikasi mereka. Secara umum, kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti pekerjaan yang telah mereka lakukan. Namun, sebelum kompensasi diberikan, biasanya terjadi proses kompensasi, yang melibatkan berbagai subproses untuk memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka dan sebagai insentif untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Secara prinsip, imbalan yang diterima oleh karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori, seperti yang diungkapkan oleh Ardasanti, Arfah & Arifin (2022:97), yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau nilai materi lainnya. Ini mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, komisi, dan segala bentuk imbalan materi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atau imbalan atas kinerja dan kontribusi mereka dalam pekerjaan.

2. Kompensasi Non Finansial

Merupakan imbalan yang tidak berbentuk materi atau uang tunai, tetapi memberikan nilai tambah kepada karyawan dalam bentuk kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi non-finansial juga dapat mencakup fasilitas kesehatan, asuransi, cuti, peluang untuk pelatihan dan pengembangan, serta promosi.

Menurut Hasibuan (2003:121) dalam Rattu, Kindangen & Taroreh (2018:1600-1601) menjelaskan tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama.

Kompensasi dapat menjadi alat untuk membangun ikatan kerja sama antara perusahaan dan karyawan. Dengan memberikan imbalan yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong kerja sama yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja.

Tujuan lain dari kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan imbalan yang memadai dan sesuai dengan kontribusi mereka, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan motivasi karyawan.

3. Pengadaan Efektif.

Kompensasi yang sesuai dapat membantu perusahaan dalam pengadaan tenaga kerja yang efektif. Imbalan yang kompetitif dan adil dapat menarik calon karyawan berkualitas dan mempertahankan karyawan yang sudah ada.

4. Meningkatkan Motivasi.

Kompensasi dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Imbalan yang sesuai dengan pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

5. Menjaga Stabilitas Karyawan.

Dengan memberikan kompensasi yang kompetitif dan memadai, perusahaan dapat menciptakan stabilitas dalam keberlangsungan tenaga kerja. Karyawan cenderung bertahan dalam perusahaan yang memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka.

6. Untuk Disiplin.

Kompensasi yang adil juga dapat memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan prosedur perusahaan.

7. Pengaruh Pemerintah.

Faktor terakhir yang disebutkan adalah pengaruh pemerintah dalam pengaturan kompensasi. Kebijakan dan regulasi pemerintah terkait dengan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, dan pajak juga dapat memengaruhi strategi kompensasi perusahaan.

Indikator – indikator Kompensasi

Menurut Sari & Touana (2017) dalam Jayaningrum, Kirana & Wiyono (2020:3) dalam penelitiannya bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. kompensasi finansial langsung

Mencakup imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau nilai materi langsung yang terkait dengan pekerjaan mereka, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, atau komisi. Kompensasi finansial langsung bersifat nyata dan mudah diukur dalam bentuk nilai moneter.

2. kompensasi finansial tidak langsung

Merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk tidak langsung atau tidak berbentuk uang, tetapi memiliki nilai finansial yang dapat diukur. Contoh dari kompensasi finansial tidak langsung termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, rencana pensiun, atau program-program kesejahteraan karyawan.

3. kompensasi non finansial

Mencakup imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bukan dalam bentuk uang atau materi, tetapi memberikan nilai tambah dalam hal kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Contoh dari kompensasi non-finansial termasuk fleksibilitas jam kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, lingkungan kerja yang sehat, pengakuan atas prestasi, atau program-program keseimbangan kerja-hidup.

2.1.5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, yang dipengaruhi oleh beragam faktor seperti kemampuan individu, karakteristik pribadi, dan persepsi terhadap peran dalam pekerjaan tersebut (Rivaldo & Yusman, 2021:90). Prestasi kerja sebagai pencapaian dalam menjalankan tugas dengan kecakapan, pengalaman, dedikasi, dan memperhitungkan faktor-faktor seperti waktu, jabatan, absensi, dan keselamatan (Manuain, 2022:11). Penting untuk dicatat bahwa dimensi prestasi kerja dapat berbeda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Menurut Jumianto & Pristiyono (2022:146) Prestasi kerja (atau kinerja) mengacu pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Prestasi kerja biasanya diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dipertimbangkan dalam evaluasi karyawan, promosi jabatan, dan pemberian kompensasi atau penghargaan (Sari, Sugianto & Nurlaila 2023:2774).

Dari sekian banyak perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencerminkan hasil dari usaha dan kesungguhan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kemampuan, pengalaman, dan waktu yang tersedia.

Indikator – indikator prestasi kerja

Menurut Manuain (2022:16) terdapat 5 indikator untuk menilai prestasi kerja, antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja Mengacu pada mutu hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan. Kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari kerapian, ketelitian, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja Berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat diukur dari kecepatan dan output yang dihasilkan.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja Mengacu pada ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup kehadiran, ketepatan waktu, dan perilaku selama bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif Mengacu pada semangat untuk melaksanakan tugas baru serta kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat tanpa menunggu perintah.

5. Kerjasama

Kerjasama Mengacu pada kemampuan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara koordinatif dan teamwork.

2.2. Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian sebelumnya telah dilakukan dalam konteks prestasi kerja, meskipun memiliki variasi dalam hal penggunaan variabel *independen*, lokasi penelitian, jumlah responden, dan faktor lainnya. Di bawah ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan prestasi kerja.

Galib (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening*” Penelitian ini memanfaatkan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada partisipan. Dari 34 responden yang menjadi sampel penelitian, dipilih dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Untuk menganalisis data, digunakan beragam teknik statistik seperti uji instrumen penelitian, regresi linier berganda, serta uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang menguntungkan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ardasanti, Arfah & Arifin (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” Dalam penelitian ini, dilibatkan 55 responden sebagai contoh penelitian. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data kuantitatif dan kualitatif, yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data mencakup observasi, kuesioner, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Dari analisis regresi, variabel kompensasi tampaknya menjadi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Anggriawan, Rusdianti & Santoso (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Makassar” Sejumlah 100 responden yang bekerja sebagai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak menjadi subjek penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis SEM PLS dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.3.7. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi, pelatihan, dan kompensasi juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Sebaliknya, komitmen afektif juga berperan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam uji pengaruh tidak langsung, terungkap bahwa komitmen afektif berperan sebagai mediator dalam pengaruh tidak langsung dari kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

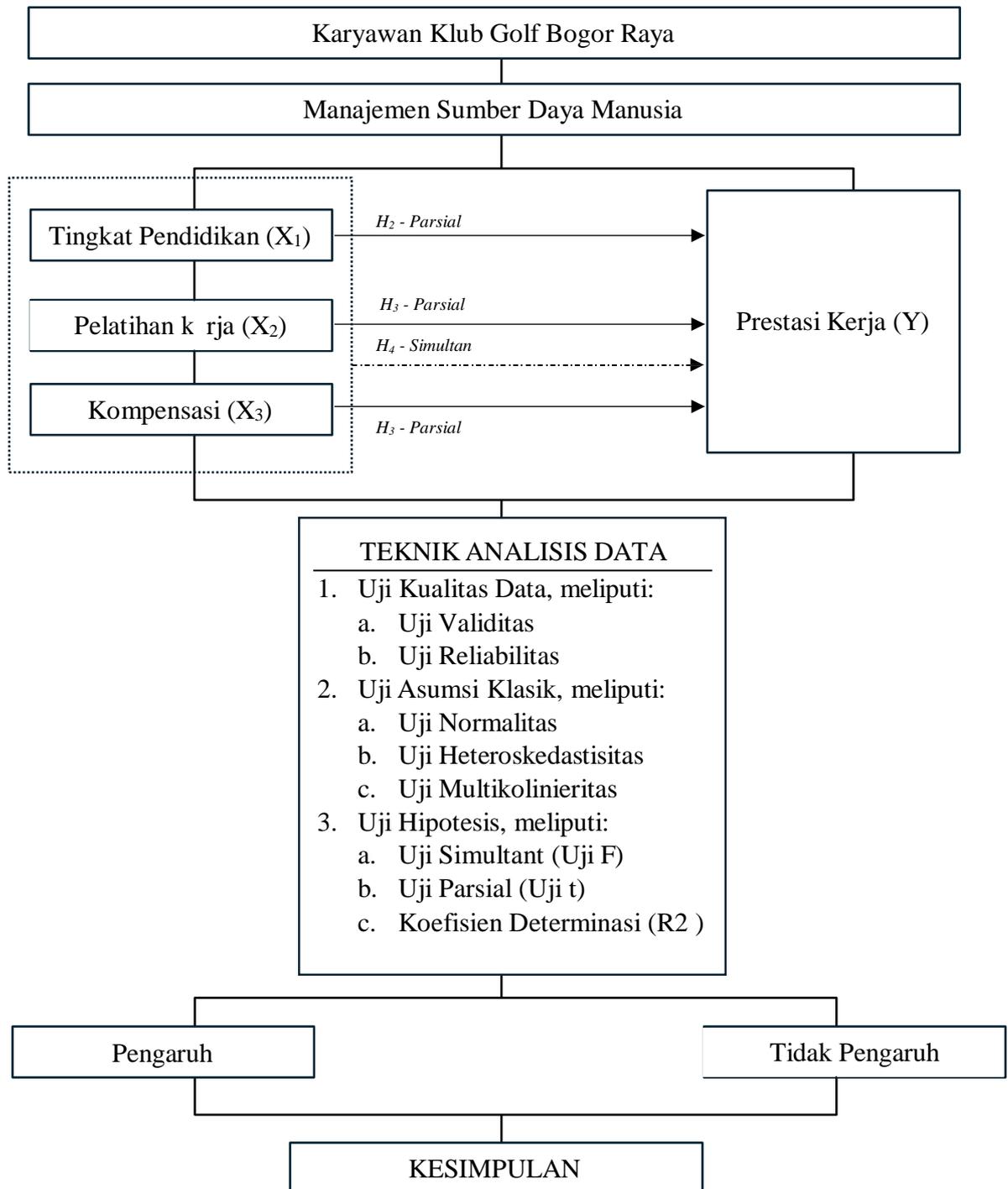
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Galib (2023)	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening	Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi, dan kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda, dengan menggunakan program SPSS versi 22	- Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Ardasanti, Arfah & Arifin (2022)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda, menggunakan program SPSS versi 20	- Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan - Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan
Anggriawan, Rusdianti & Santoso (2023)	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening	Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi, dan kinerja pegawai	SEM PLS dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.3.7	- Semua variabel X Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kampus Terkait (2024)

2.3. Kerangka berpikir

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka berpikir

Sumber : Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan landasan konseptual yang telah disajikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klub Golf Bogor Raya yang berada di Perumahan Klub Golf, Jl. Golf Estate Bogor Raya, Sukaraja, Kec. Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710, pada Bulan Februari 2024 sampai dengan Juli 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Feb				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan izin		■																						
3	Persiapan			■	■	■	■																		
4	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■	■													
5	Pengolahan data												■												
6	Analisis & evaluasi													■	■										
7	Penulisan laporan															■	■	■	■	■	■				
8	Seminar hasil																						■	■	

Sumber: Rencana Penelitian (2024)

3.2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kausal dengan metode kuantitatif. Pendekatan Kausal adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausal) antara variabel *independen* (variabel bebas) dan variabel *dependen* (variabel terikat). Dalam judul tersebut, variabel *independen* yang diteliti adalah tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel *dependennya* adalah prestasi kerja karyawan. Sedangkan Menurut Sugiyono (2018:18), Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah pendekatan yang menggunakan data dalam bentuk numerik atau angka sebagai sarana untuk memperoleh informasi dan membangun pemahaman tentang suatu fenomena atau permasalahan yang ingin dipelajari. Melalui analisis data kuantitatif, peneliti berupaya untuk mengungkap kebenaran atau fakta-fakta terkait dengan hal yang sedang diteliti.

3.3. Populasi Dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel merupakan dua konsep yang sangat penting. Berikut adalah penjelasan mengenai populasi dan sampel:

3.3.1. Populasi

Dalam studi ini, yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Agustianti et al. (2022:68) “populasi merupakan keseluruhan jumlah yang akan diamati atau diteliti, bukan hanya orang/individu namun bisa juga makhluk hidup lainnya ataupun benda, seperti populasi hewan atau tanaman tertentu, dan lain-lain.” Untuk penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Klub Golf Bogor Raya pada divisi Pramugolf, yang jumlahnya berjumlah 260 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu untuk mewakili karakteristik dan sifat yang diinginkan dari populasi tersebut (Agustianti et al., 2022:68). Adapun teknik penentuan jumlahnya yaitu menggunakan teknik slovin. Menurut Santoso (2023:25) Tujuan dari teknik slovin adalah untuk menentukan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian survei agar hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi target dengan tingkat presisi atau kesalahan tertentu, dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan maksimal (error) 10%. Adapun rumusnya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Seluruh Anggota Populasi

e = Toleransi Taraf Signifikan (Peneliti menentukan 10%)

² = Pangkat dua

Maka:

n = 260 / (1 + 260 × 0.10²)

n = 260 / (1 + 260 × 0,01)

n = 260 / (1 + 2,6)

n = 260 / 3,6

n = 72,22

Berdasarkan rincian yang telah diberikan sebelumnya, peneliti akan memilih jumlah sampel sebanyak 72,22 orang, yang selanjutnya akan dibulatkan menjadi 100 karyawan Klub Golf Bogor Raya divisi Pramugolf.

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yang menggabungkan *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Menurut Agustianti et al. (2022:79) *Convenience sampling* adalah teknik di mana peneliti memilih sampel berdasarkan ketersediaan dan kemudahan, seperti memilih individu yang mudah diakses atau yang bersedia menjadi responden. Di sisi lain, *purposive sampling* melibatkan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti.

Dalam pemilihan sampel untuk penelitian ini, terdapat beberapa kriteria yang ditetapkan, yaitu:

1. Responden merupakan karyawan pada divisi Pramugolf.
2. Responden bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang disediakan.
3. Responden merupakan *master caddy* yang merupakan lulusan S1 dan lebih dari 5 tahun bekerja di Klub Golf Bogor Raya
4. Responden merupakan para *caddy* yang merupakan lulusan SMA dan SMK dan lebih dari 1 tahun bekerja di Klub Golf Bogor Raya

3.5. Teknik Pengumpulan data

Guna mengumpulkan data di lokasi penelitian, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen atau alat pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner dapat dibagikan secara langsung kepada responden atau dikirimkan melalui pos, email, atau media online lainnya (Equatora & Awi, 2021). Responden mengisi jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka. Pada penelitian ini penyebaran kuesioner kepada karyawan klub golf untuk mengumpulkan data tentang tingkat pendidikan, jenis pelatihan yang diikuti, persepsi terhadap kompensasi yang diterima, dan evaluasi terhadap prestasi kerja mereka. Data

ini akan memberikan pandangan langsung dari responden tentang topik-topik yang diteliti.

2. Studi Pustaka

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka untuk menyelidiki berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang terkait dengan subjek yang dipelajari. Tujuan utamanya adalah untuk membangun fondasi teoritis yang solid dan mendalami konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diselidiki (Sujarweni, 2014:160). Penulis melakukan aktivitas membaca, mengevaluasi, dan mencatat informasi yang relevan dari berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan dampak tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan Klub Golf Bogor Raya.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan rinci tentang bagaimana suatu variabel dalam penelitian diukur atau diamati secara konkret dan terperinci. Definisi ini sangat penting untuk memberikan petunjuk yang jelas kepada peneliti maupun orang lain tentang operasionalisasi variabel yang dimaksud dalam penelitian. Tanpa definisi operasional yang baik, terdapat risiko terjadinya kesalahan dalam pengukuran atau pengamatan variabel yang dapat mengakibatkan bias dalam hasil penelitian (Ulfa, 2021:350).

3.6.1. Variabel Bebas

Variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel *independen*, adalah faktor atau kondisi yang dimanipulasi atau diubah oleh peneliti dalam suatu percobaan atau studi (Ulfa, 2021:346). Variabel ini merupakan penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam sebuah penelitian, peneliti sengaja mengubah atau mengontrol variabel bebas untuk mengamati dampaknya terhadap variabel terikat. Variabel bebas dapat memiliki beberapa tingkatan atau nilai yang berbeda, dan perubahan dalam variabel bebas ini diharapkan dapat mempengaruhi variabel terikat.

Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi, yang penulis defenisikan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan mengacu pada jenjang atau tahapan pendidikan formal yang telah dicapai oleh seseorang, seperti pendidikan dasar, menengah, atas, atau tinggi. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

- a. Jenjang Pendidikan
- b. Kesesuaian
- c. Pengetahuan
- d. Disiplin Ilmu

2. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah program atau kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

- a. Sikap
- b. Pengetahuan
- c. Keterampilan

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, baik berupa gaji, upah, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

- a. kompensasi finansial langsung
- b. kompensasi finansial tidak langsung
- c. kompensasi non finansial

3.6.2. Variabel Terikat

Variabel terikat, juga disebut sebagai variabel *dependen* atau variabel respon, adalah faktor atau karakteristik yang diukur atau diamati dalam suatu percobaan atau studi. Variabel terikat merupakan hasil atau efek yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (Ulfa, 2021:346). Dalam sebuah penelitian, peneliti mengamati perubahan atau variasi dalam variabel terikat sebagai akibat dari manipulasi atau perubahan dalam variabel bebas. Variabel terikat merupakan fokus utama dalam sebuah penelitian, karena peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat tersebut. Dalam penelitian ini digunakan prestasi kerja.

Prestasi kerja mengacu pada hasil atau kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Dengan indikator pernyataan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Disiplin kerja.
- d. Inisiatif.

e. Kerjasama.

Guna mendapatkan penjelasan yang lebih mendalam mengenai variabel, definisi variabel, indikator, dan pengukuran atas indikator yang telah dijelaskan di atas, silakan mengacu pada ringkasan yang tertulis dalam Tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Tingkat Pendidikan (X ₁)	Tingkat pendidikan mengacu pada jenjang atau tahapan pendidikan formal yang telah dicapai oleh seseorang, seperti pendidikan dasar, menengah, atas, atau tinggi.	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian c. Pengetahuan d. Disiplin Ilmu	Likert
Pelatihan Kerja (X ₂)	Pelatihan kerja adalah program atau kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu.	a. Sikap b. Pengetahuan c. Keterampilan	Likert
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, baik berupa gaji, upah, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya.	a. kompensasi finansial langsung b. kompensasi finansial tidak langsung c. kompensasi non finansial	Likert
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja mengacu pada hasil atau kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. Kerjasama	Likert

Sumber: Penulis (2024)

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Hartono (2018:300), menyatakan bahwa teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses pengolahan data bertujuan agar kesimpulan yang diambil sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan. Pada tahap penyimpulan ini, akan terungkap hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* yang menjadi fokus dalam penelitian.

3.7.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian ini, kuesioner akan digunakan sebagai metode untuk mengumpulkan data. Penilaian terhadap kuesioner akan dilakukan menggunakan Skala Likert, di mana responden akan diminta untuk menilai setiap pernyataan dalam lima tingkat, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Peringkat ini akan direpresentasikan dengan kata-kata spesifik yang sesuai dengan setiap tingkat.

- a. Skor 5 = Sangat Setuju
- b. Skor 4 = Setuju
- c. Skor 3 = Netral
- d. Skor 2 = Tidak Setuju
- e. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Dalam penggunaan skala Likert, variabel-variabel dalam penelitian perlu diuraikan menjadi indikator-indikator yang dapat menjadi dasar untuk merancang item-item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Suasapha, 2020:39). Tanggapan atau respons dari responden terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut kemudian akan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan.

3.7.2. Persamaan Regresi

Dalam kerangka penelitian ini, teknik analisis regresi berganda dipilih sebagai metode untuk mengeksplorasi sejauh mana variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen*. Menurut Bhirawa (2020:75) analisis regresi berganda adalah suatu instrumen analisis yang diterapkan untuk memprediksi dampak dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan menunjukkan adanya atau tidak adanya hubungan fungsional atau kausal antara variabel *independen* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dan variabel *dependen*. Untuk menguji pengaruh sejumlah variabel bebas pada variabel terikat, digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Prestasi kerja)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- $b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3, X_4
- X_1 = Tingkat Pendidikan
- X_2 = Pelatihan Kerja
- X_3 = Kompensasi
- e = Standar error

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013:225)

Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan metode enter. Sebelum melanjutkan ke analisis regresi linear berganda, langkah awal yang harus dilakukan adalah analisis data awal. Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data yang tersedia. Pertama, akan dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Kedua, akan dilakukan pengujian asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, akan dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi, dan uji t (Uji Parsial).

3.7.3. Uji Kualitas Data

Memastikan kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian merupakan langkah penting yang harus dilakukan. Pada tahap ini, peneliti akan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kelengkapan, konsistensi, dan keakuratan data yang telah berhasil dikumpulkan. Proses ini melibatkan pengecekan terhadap kemungkinan adanya data yang tidak valid, data yang hilang, serta identifikasi terhadap data yang outlier atau menyimpang dari kecenderungan umum. Tujuan dari evaluasi kualitas data ini adalah untuk memastikan bahwa data yang akan digunakan dalam analisis memiliki tingkat presisi yang tinggi dan dapat diandalkan kebenarannya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan upaya untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau alat pengukur dapat secara tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengukur tingkat ketepatan dan keakuratan instrumen dalam mengukur suatu konstruk atau variabel tertentu. Menurut Yusup (2018:19) Terdapat beberapa jenis validitas, termasuk validitas isi (apakah instrumen mencakup semua aspek yang diinginkan), validitas konstruk (sejauh mana instrumen dapat mengukur konstruk yang dimaksud), dan validitas kriteria (apakah instrumen memiliki hubungan yang diharapkan dengan suatu kriteria tertentu). Uji validitas merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen benar-benar mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Setelah memastikan semua item pernyataan dalam kuesioner telah terbukti valid, langkah berikutnya adalah menjalani uji reliabilitas sebagai tahap kedua dalam uji kualitas data. Reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam mengukur suatu variabel atau konstruk. Menurut Yusup (2018:19) Terdapat beberapa metode umum yang digunakan

untuk mengukur reliabilitas, seperti uji-ulang (test-retest reliability), konsistensi internal (internal consistency), dan reliabilitas antar-penilai (inter-rater reliability). Tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten, sehingga data yang dihasilkan dapat dianggap dapat dipercaya dalam merepresentasikan karakteristik atau perilaku yang diukur. Dalam melakukan uji reliabilitas, digunakan teknik Alpha Cronbach, yang menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dianggap handal (reliabel) apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.7.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah krusial dalam analisis statistik yang bertujuan untuk memeriksa kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi atau pernyataan mengenai populasi. Terdapat dua jenis hipotesis: hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak adanya perbedaan atau efek, dan hipotesis alternatif (H_1), yang menyatakan sebaliknya (Wardani, 2020:19). Dengan mengumpulkan dan menganalisis data, peneliti dapat menentukan apakah untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Uji hipotesis memberikan dasar ilmiah yang kokoh untuk membuat kesimpulan yang dapat dipercaya dalam konteks penelitian.

1. Uji Simultant (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah pengaruh dari semua variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen* signifikan atau tidak. Ini berarti, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model regresi memiliki dampak yang berarti terhadap variabel *dependen*. Ketika melakukan pengujian, nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi tertentu, biasanya pada tingkat 0,05 atau 5% (Wardani, 2020:28). Kesimpulan dapat diambil apabila nilai Fhitung melebihi nilai Ftabel, menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel *independen* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh individu dari masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Wardani, 2020:27). Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah tiap variabel *independen* memiliki dampak yang berarti terhadap variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dari setiap koefisien regresi dengan nilai ttabel pada

tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan df ($n-k-1$), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel *dependen* (Wardani, 2020:29). Rentang nilai R^2 adalah dari 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan variasi variabel *dependen* dengan lebih baik. Penafsiran nilai R^2 adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $R^2 = 0$, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.
- b. Jika $R^2 = 1$, berarti variabel *independen* mampu menjelaskan 100% variasi variabel *dependen*.
- c. Untuk $0 < R^2 < 1$, mengindikasikan bahwa variabel *independen* mampu menjelaskan sebagian variasi variabel *dependen* dan semakin mendekati 1, menunjukkan peningkatan kemampuannya dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*.

3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menerapkan metode statistik tertentu dalam analisis data, penting untuk melakukan uji asumsi klasik sebagai langkah persiapan (Mardiatmoko, 2020:334). Asumsi-asumsi ini mencakup normalitas data, homogenitas varians, dan *independensi* dari residual (kesalahan) dalam model. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria tertentu yang diperlukan agar hasil analisis statistik menjadi valid dan dapat diinterpretasikan dengan tepat. Jika terdapat pelanggaran terhadap asumsi-asumsi ini, peneliti perlu mengambil langkah-langkah seperti melakukan transformasi data atau memilih metode analisis alternatif yang lebih sesuai.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan tahap penting dalam analisis statistik parametrik sebelum melakukan tes inferensial seperti uji t , ANOVA, dan regresi linear. Terdapat beragam metode untuk menguji normalitas, baik secara grafis maupun statistik. Metode grafis seperti histogram memberikan gambaran visual distribusi data, sementara uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk memberikan pengujian kuantitatif. Jika data tidak berdistribusi normal, transformasi atau penyesuaian data mungkin diperlukan sebelum analisis lebih lanjut. Uji Kolmogorov-

Smirnov sering digunakan untuk menguji normalitas. Kelebihanannya adalah kesederhanaan dan konsistensinya antara pengamat. Dalam uji ini, keputusan diambil berdasarkan nilai Z (I-Sample K-S) yang diperoleh dari analisis statistik (Mardiatmoko, 2020:335).

- a. Jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual tidak berdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini membuktikan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah variabilitas dari suatu variabel acak berubah-ubah melintasi semua tingkat variabel prediktor dalam model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat mengakibatkan estimasi yang tidak efisien dan tidak konsisten dalam analisis regresi. Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, dapat dilakukan pemeriksaan pola residu dari model regresi menggunakan metode visual atau uji statistik seperti Breusch-Pagan Test atau White Test (Mardiatmoko, 2020:335). Jika ditemukan heteroskedastisitas, mungkin diperlukan transformasi data atau penggunaan model regresi yang lebih tepat.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa kuat korelasi antara variabel prediktor dalam suatu model regresi. Keberadaan multikolinieritas dapat menyulitkan analisis regresi dengan membuat perkiraan parameter menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan (Mardiatmoko, 2020:335). Untuk mendeteksi multikolinieritas, dapat dilihat matriks korelasi antara variabel prediktor atau menggunakan ukuran statistik seperti varians inflasi faktor (VIF). Jika multikolinieritas signifikan, perlu dipertimbangkan perubahan dalam pemilihan variabel prediktor atau model regresi yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan



Gambar 4. 1 Logo Klub Golf Bogor Raya

Sumber : Klub Golf Bogor Raya (2023)

Bogor Raya Development telah berdiri sejak 12 juli 1990, dengan nama PT. Cipta Global Mandiri. Dengan semakin berkembangnya bisnis property dan *Golf Course*, maka sejak tahun 2007, perusahaan berubah nama menjadi PT. Bogor Raya Development. Bogor Raya Development adalah perusahaan property bernuansa resort, yang dikenal dengan sebutan Danau Bogor Raya (*Bogor Lake Side*), dengan akses langsung tol jagorawi. Bidang usaha property keseluruhan terdiri 400 hektar. Proyrk prestisius pembangunan diawali dengan perumahan Danau Bogor Raya, sebuah kawasan pemukiman eksklusif bernuansa hijau dengan pemandangan Gunung Salak dengan luas pemukiman seluas 80 hektar.

PT. Bogor Raya Development terdiri dari Resort & Convention Hotel (Novotel Colaria Bogor), *Golf Course & Club House* (Klub Golf Bogor Raya), Golf Estate & Town House, Sport Recreation Centre (Klub Bogor Raya) lengkap dengan ruangan pertemuan untuk acara pernikahan, *Birthday Party*, *Meeting* atau event-event penting lainnya. Selain itu terdapat fasilitas Sekolah Bogor Raya (*International School*) dan Mini Market. Di seberang Danau Bogor Raya dibangun sebuah kawasan rekreasi padang golf yang diberi nama Klub Golf Bogor Raya dan Perumahan Golf Estate Bogor Raya, yang pada mulanya di awal tahun 1997 terdiri dari 9 holes dan bulan mei 1997 menjadi 18 holes.

Padang Golf dibangun di atas tanah seluas 120 hektar dengan bukit-bukit dan rintangan dalam bentuk bunker (pasir putih), water hazard (kolam air) dirancang dengan ide-ide dari para desainer dan konsultan teknik internasional diantaranya untuk *Golf Course* Arshitect adalah Graham Marsh Golf Desain, Australia (Award Winning International *Golf Course* Architect), *Golf Course* Constructions yaitu pasifik Golf, Singapore. *Club House* Arshitect yaitu Bunnag Arshitect, Thailand. Landscape Arshitect yaitu Bensley Design Group, Thailand.

Klub Golf Bogor Raya terbentang di area pemandangan yang sangat eksotik dan alami, mempunyai 71 par (standar pukulan) untuk setiap tee box (tempat permulaan pemain memukul bola golf). Klub Golf Bogor Raya mempunyai fasilitas diantaranya, keamanan 24 jam, parkir umum atau VIP Paviliun, *Drive Pool*, kantin umum, Lobi (*Valet*) yang beralaskan batu alam berukuran luas, kolam ikan, tanaman air, dan air mancur, *Car Call*, *Buggy* (mobil golf), *Buggy Storage* (tempat parkir buggy), *Receptionist*, tempat registrasi bermain golf dan pembelian alat-alat golf lokal atau impor berkualitas tinggi (*Proshop*), *Locker Room* yang terbentang luas memiliki 332 lemari ganti (*locker*), 22 kamar mandi (*shower room*), yang merupakan salah satu locker terbesar di Asia dilengkapi dengan lounge indoor, home theater, sauna room, message room dan VIP Room, Restaurant dan cafe berkapasitas 180 orang, tempat berlatih bermain golf (*Driving Range*).

Bagi orang-orang yang ingin bermain golf dan beristirahat bersama keluarga, PT. Bogor Raya *Development* juga membangun sebuah hotel mewah bintang 5 (lima) yakni Novotel Coralia Bogor (*Managed by Accor Asia Pasific*), memiliki 31 standard rooms, 99 superior rooms, 27 deluxe rooms, 14 executive rooms, 2 deluxe suites, 2 family suites, yang dapat menampung keinginan banyak orang untuk beristirahat di kota Bogor yang sejuk, juga *Convention Room* dengan kapasitas 1000 orang.

Bagi mereka yang ingin berinvestasi di kota Bogor, Danau Bogor raya juga menyediakan kawasan perumahan di sekitar lapangan golf yang mana kawasan perumahan tersebut dikelilingi oleh padang rumput yang hijau dan aneka tumbuhan. PT. Bogor Raya *Development* kini telah memperluas kawasan perumahan eksklusif diantaranya Griya Bogor Raya, Griya Soka Bogor Raya, Pajajaran Regency dan Kemang Regency, The Orchid Mansion, Griya Soka 5, Parahyangan Regency dan Bogor Raya Regency, dan terakhir Kemang Permata. Dan di tahun 2016 telah dilakukan grand opening Ibis Styles Hotel bintang 3+ yang terletak di kawasan KClub Golf Bogor Raya.



Gambar 4. 2 Klub Golf Bogor Raya
Sumber : Klub Golf Bogor Raya (2023)

2. Visi Dan Misi Perusahaan

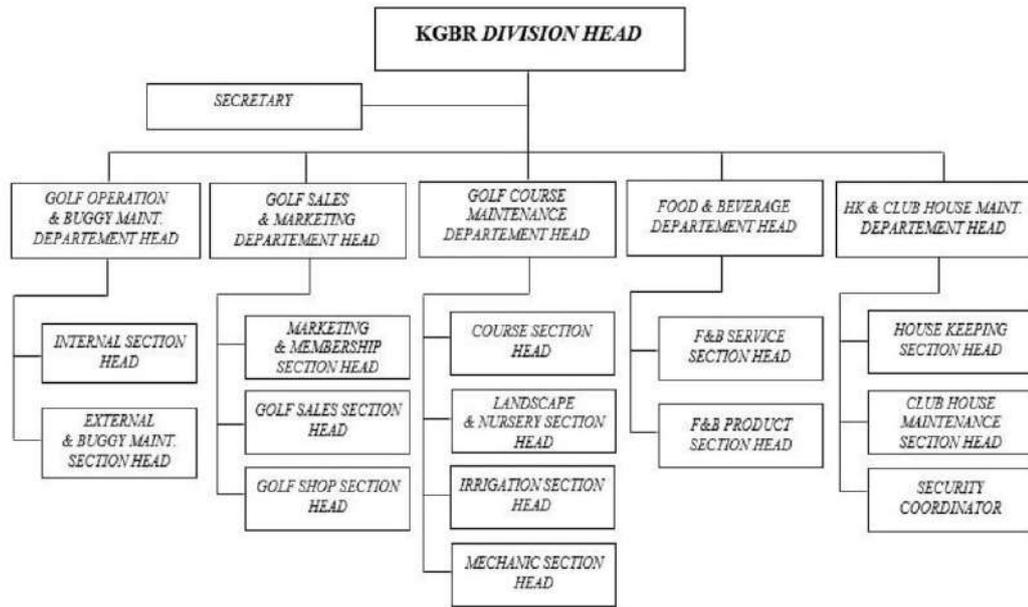
a. Visi

Menjadi premium Golf Semi Private Golf Club di Indonesia, yang dikenal sebagai Golf Club dengan Lapangan yang selalu dalam kondisi prima, selalu menjaga mutu makanan dan pelayanan yang berkualitas tinggi yang tidak akan terlupakan oleh para tamu yang pernah berkunjung di Klub Golf Bogor Raya.

b. Misi

Dengan sungguh-sungguh menjaga dan merawat lapangan golf serta fasilitas *Club House* tetap berkualitas tinggi, yang disempurnakan dengan komitmen secara total untuk memberikan pelayanan yang memikat, penuh keramah tamahan dan kepedulian yang tinggi.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Klub Golf Bogor Raya

Sumber : Klub Golf Bogor Raya (2024)

Struktur organisasi Klub Golf Bogor Raya didasarkan pada fungsi-fungsi yang telah ada dan disesuaikan dengan kebutuhan manajemen dan operasionalnya. Struktur organisasi pada Klub Golf Bogor Raya terdiri dari lima bagian besar yaitu Golf Operation & Buggy Maint. Departement Head, *Golf Sales & Marketing Departement Head*, *Golf Course Maintenance Departement Head*, Food and Beverage Departement Head, dan *HK & Club House Maint. Departement Head*. Setiap bagian memiliki tanggung jawab yang berbeda. Berikut penjelasan penjelasan dari setiap bagiannya :

- a. Bagian Golf Operation & Buggy Maint. Departement Head, bertanggung jawab untuk pemeliharaan dan perbaikan kereta golf. bagian ini mengepalai Internal Section Head dan External & Buggy Maint. Section Head.
- b. Bagian Golf Sales & Marketing Departement Head, bertanggung jawab untuk menyusun strategi sales & marketing, merencanakan dan mengawasi promosi membership untuk *Golf Course*, serta menangani masalah dengan produk atau jasa yang ditawarkan. Mengadakan perjanjian kontrak penjualan dan promosi jasa fasilitasi yang telah disediakan kepada *Golf Course & Club House*, bertanggung jawab atas pengembangan dan implementasi rencana pemasaran tahunan. Menganalisa kinerja pencapaian penjualan dan pemasaran setiap bulannya terkait dengan perkembangan pasar, serta membuat inisiatif program dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Bagian ini mengepalai bagian Marketing & Membership Section Head, Golf Sales Section Head, dan Golfshop Section Head.

- c. Bagian *Golf Course Maintenance* Departement Head, terdiri bagian yang bertanggung jawab untuk memastikan lapangan golf tetap dalam kondisi yang baik sepanjang tahun. Mulai dari memelihara pekarangan, memotong rumput hijau dan fairways hingga menyuburkan rumput, merawat sistem irigasi, memperbaiki bagian yang rusak akibat penggunaan pemain atau kondisi cuaca buruk. Bagian ini mengepalai bagian Course Section Head, Landscape & Nursery Section Head, Irrigation Section Head, Mechanic Section Head.
- d. Bagian Food and Beverage Departement Head, bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kinerja di departemen food and beverage yang terdiri dari F&B Service dan F&B Kitchen. pada Klub Golf Bogor Raya terdiri dari dua bagian dibawah Food and Beverage Departement Head yaitu :
 - 1) Kepala bagian makanan dan minuman bertanggung jawab mengurus kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait, dari para tamu yang dikelola secara komersial dan profesional.
 - 2) Kepala bagian produk F&B bertanggung jawab mengurus bagian produk, membagikan tugas pengelolaan dapur, pembelian bahan makanan, penerimaan staf, serta pelatihan keterampilan pekerja untuk memenuhi standar restoran.
- e. Bagian HK & *Club House* Maint. Departement Head, terdiri mengepalai bagian tata rumah, kepala bagian pemeliharaan *Club House*, dan Koordinator lapangan. House Keeping dalam lapangan golf adalah sebuah departemen operasional yang tanggung jawabnya menjaga kebersihan, perawatan bangunan, keindahan ruangan-ruangan, area publik, area belakang dan sekitarnya

4.1.2. Karakteristik Responden

Bagian ini menguraikan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian, merinci demografi mereka dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, berapa lama kerja, dan pendapatan. Memahami demografi ini membantu mengidentifikasi ciri-ciri responden, khususnya karyawan yang kerja di Klub Golf Bogor Raya Penulis menyajikan tabel karakteristik responden yang komprehensif, termasuk persentase. Dengan memeriksa karakteristik ini, hubungan antara jawaban responden terhadap pertanyaan survei dan perilaku mereka dapat lebih dipahami dan diperjelas.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Perempuan	81	81,00%
	Laki-Laki	19	19,00%
Jumlah		100	100,00%
Usia	< 20 tahun	42	42,00%
	21-25 Tahun	25	25,00%
	26-30 Tahun	17	17,00%
	31-35 Tahun	14	14,00%
	36-40 Tahun	2	2,00%
Jumlah		100	100,00%
Pendidikan Terakhir	SMA	12	12,00%
	SMK	48	48,00%
	Sarjana	40	40,00%
Jumlah		100	100,00%
Berapa lama kerja	< 1 Tahun	21	21,00%
	1-3 Tahun	40	40,00%
	4-6 Tahun	26	26,00%
	7-9 Tahun	8	8,00%
	> 10 Tahun	5	5,00%
Jumlah		100	100,00%
Penghasilan setiap bulan	< Rp. 1.000.000	8	8,00%
	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999	18	18,00%
	2.500.000 – 4.999.999	58	58,00%
	> Rp. 5.000.000	16	16,00%
Jumlah		100	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, karyawan yang bekerja di Klub Golf Bogor Raya lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 81% dibandingkan laki-laki yang hanya sebesar 19%. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan besar telah terjadi perubahan dan pergeseran gaya hidup di kalangan masyarakat di mana perempuan lebih banyak tertarik bekerja di sektor ini dibandingkan dengan laki-laki.

Jika dilihat dari usia, karyawan Klub Golf Bogor Raya lebih didominasi oleh mereka yang berusia di bawah 20 tahun dengan jumlah sebanyak 42%, disusul oleh

usia 21 hingga 25 tahun sebanyak 25%. Hal ini menunjukkan bahwa kalangan usia muda lebih memilih bekerja di Klub Golf Bogor Raya dibandingkan dengan rentang usia lainnya baik anak-anak maupun usia tua. Ini tentunya menjadi kelebihan tersendiri bagi Klub Golf Bogor Raya mengingat usia produktif karyawan yang masih panjang sehingga jika dikelola dengan baik kemungkinan besar jumlah karyawan yang berprestasi akan semakin meningkat.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan Klub Golf Bogor Raya lebih didominasi oleh lulusan SMK yang jumlahnya mencapai 48%, diikuti oleh sarjana sebesar 40% dan SMA sebesar 12%. Hal ini tentunya juga menjadi kelebihan tersendiri, mengingat jumlah karyawan dengan pendidikan sarjana yang cukup tinggi. Artinya, para karyawan Klub Golf Bogor Raya sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik. Tentunya akan jauh lebih mudah bagi perusahaan untuk mengimplementasikan berbagai program pelatihan kerja dan pengembangan ke depannya.

Pada lama kerja, karyawan Klub Golf Bogor Raya banyak didominasi oleh mereka yang bekerja selama 1-3 tahun yang jumlahnya mencapai 40%, dengan 4-6 tahun sebanyak 26%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Klub Golf Bogor Raya memiliki pengalaman kerja yang cukup beragam, yang jika dikelola dengan baik maka ini akan menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Terakhir, jika dilihat dari tingkat penghasilan, karyawan Klub Golf Bogor Raya sebagian besar didominasi oleh mereka dengan penghasilan Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999 yaitu sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Klub Golf Bogor Raya sebagian besar berada di kelas menengah. Oleh sebab itu manajemen harus lebih bijaksana dalam menyusun strategi kompensasi, jangan sampai salah sasaran yang justru akan merugikan karyawan pada umumnya dan Klub Golf Bogor Raya itu sendiri pada khususnya. Tentunya program-program yang dibuat harus mengacu kepada karakteristik karyawan terutama dilihat dari sudut pandang penghasilan mereka.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang mencerminkan isi pikiran mereka menjadi sangat penting. Hal ini dikarenakan jawaban mereka akan menjadi data awal yang digunakan untuk berbagai uji selanjutnya. Oleh karena itu, proses pengumpulan data, terutama melalui kuesioner, harus diperhatikan dengan seksama

untuk memastikan keabsahannya. Tujuannya adalah agar data yang diperoleh dapat benar-benar mewakili persepsi masing-masing responden, bukan hanya asal menjawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 100 responden karyawan yang kerja di KLab Golf Bogor Raya, berikut ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti:

1. Tingkat Pendidikan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Tingkat Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Variabel Tingkat Pendidikan

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Jenjang Pendidikan 1	1	1%	6	6%	29	29%	38	38%	26	26%	382	3.82
2	Jenjang Pendidikan 2	2	2%	6	6%	21	21%	36	36%	35	35%	396	3.96
3	Kesesuaian 1	-	-	4	4%	29	29%	33	33%	34	34%	397	3.97
4	Kesesuaian 2	1	1%	2	2%	26	26%	34	34%	37	37%	404	4.04
5	Pengetahuan 1	-	-	7	7%	26	26%	37	37%	30	30%	390	3.90
6	Pengetahuan 2	-	-	8	8%	22	22%	40	40%	30	30%	392	3.92
7	Disiplin Ilmu 1	-	-	3	3%	28	28%	30	30%	39	39%	405	4.05
8	Disiplin Ilmu 2	-	-	3	3%	30	30%	35	35%	32	32%	396	3.96
RATA-RATA		1	1%	5	5%	26	26%	35	35%	33	33%	395	3.95

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel tingkat pendidikan mulai dari indikator pertama yaitu jenjang pendidikan 1 sampai dengan indikator terakhir yaitu disiplin ilmu 2. Pada indikator pertama yaitu jenjang pendidikan 1, sebanyak 38% responden menjawab setuju dan 26% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,82 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa jenjang pendidikan 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan.

Pada indikator kedua yaitu jenjang pendidikan 2, sebanyak 36% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,96 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa jenjang pendidikan 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu kesesuaian 1, sebanyak 33% responden menjawab setuju dan 34% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kesesuaian 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu kesesuaian 2, sebanyak 34% responden menjawab setuju dan 37% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,04 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kesesuaian 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan. Seperti halnya indikator keempat, pada indikator kelima yaitu pengetahuan 1, sebanyak 37% responden menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,90 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pengetahuan 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan.

Pada indikator keenam yaitu pengetahuan 2, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,92 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pengetahuan 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan. Pada indikator ketujuh yaitu disiplin ilmu 1, sebanyak 30% responden menjawab setuju dan 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa disiplin ilmu 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan. Terakhir, pada indikator kedelapan yaitu disiplin ilmu 2, sebanyak 35% responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,96 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa disiplin ilmu 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel tingkat pendidikan.

Secara total untuk variabel tingkat pendidikan, setelah dirata-rata, didapatkan data bahwa sebanyak 33,63% responden menjawab setuju dan 32,88% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,95 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan turut mempengaruhi persepsi mereka.

2. Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Variabel Pelatihan Kerja

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Sikap 1	-	-	3	3%	26	26%	34	34%	37	37%	405	4.05
2	Sikap 2	-	-	3	3%	21	21%	34	34%	42	42%	415	4.15
3	Pengetahuan 1	-	-	6	6%	20	20%	43	43%	31	31%	399	3.99
4	Pengetahuan 2	-	-	4	4%	28	28%	39	39%	29	29%	393	3.93
5	Keterampilan 1	-	-	5	5%	24	24%	34	34%	37	37%	403	4.03
6	Keterampilan 2	-	-	4	4%	22	22%	39	39%	35	35%	405	4.05
	RATA-RATA	-	-	4	4%	24	24%	37	37%	35	35%	403	4.03

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel pelatihan kerja mulai dari indikator pertama yaitu sikap 1 sampai dengan indikator terakhir yaitu keterampilan 2. Pada indikator pertama yaitu sikap 1, sebanyak 34% responden menjawab setuju dan 37% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa sikap 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja.

Pada indikator kedua yaitu sikap 2, sebanyak 34% responden menjawab setuju dan 42% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,15 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa sikap 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu pengetahuan 1, sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 31% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,99 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pengetahuan 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu pengetahuan 2, sebanyak 39% responden menjawab setuju dan 29% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,93 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pengetahuan 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja. Seperti halnya indikator keempat, pada indikator kelima yaitu keterampilan 1, sebanyak 34% responden menjawab setuju dan 37% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa keterampilan 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja.

Pada indikator keenam yaitu keterampilan 2, sebanyak 39% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa keterampilan 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel pelatihan kerja.

Secara total untuk variabel pelatihan kerja, setelah dirata-rata, didapatkan data bahwa sebanyak 36,14% responden menjawab setuju dan 35,17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja turut mempengaruhi persepsi mereka.

3. Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kompensasi mulai dari indikator pertama yaitu kompensasi finansial langsung 1 sampai dengan indikator terakhir yaitu kompensasi non finansial 2. Pada indikator pertama yaitu kompensasi finansial langsung 1, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi finansial langsung 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi.

Pada indikator kedua yaitu kompensasi finansial langsung 2, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 25% menjawab sangat setuju dengan angka

penafsiran 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi finansial langsung 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu kompensasi finansial tidak langsung 1, sebanyak 42% responden menjawab setuju dan 34% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,04 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu kompensasi finansial tidak langsung 2, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,01 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi finansial tidak langsung 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi. Seperti halnya indikator keempat, pada indikator kelima yaitu kompensasi non finansial 1, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 37% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,18 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi non finansial 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi.

Pada indikator keenam yaitu kompensasi non finansial 2, sebanyak 38% responden menjawab setuju dan 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kompensasi non finansial 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel kompensasi.

Secara total untuk variabel kompensasi, setelah dirata-rata, didapatkan data bahwa sebanyak 39,33% responden menjawab setuju dan 31,33% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,04 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kompensasi turut mempengaruhi persepsi mereka.

4. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel Prestasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai	Tafsir
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	[n=f(X)/n]
1	Kualitas kerja 1	-	-	5	5%	19	19%	40	40%	36	36%	407	4.07
2	Kualitas kerja 2	-	-	5	5%	27	27%	41	41%	27	27%	390	3.90
3	Kuantitas kerja 1	-	-	5	5%	26	26%	46	46%	23	23%	387	3.87
4	Kuantitas kerja 2	-	-	6	6%	22	22%	37	37%	35	35%	401	4.01
5	Disiplin kerja 1	-	-	3	3%	21	21%	40	40%	36	36%	409	4.09
6	Disiplin kerja 2	-	-	3	3%	18	18%	35	35%	44	44%	420	4.20
7	Inisiatif 1	-	-	5	5%	17	17%	42	42%	36	36%	409	4.09
8	Inisiatif 2	-	-	3	3%	23	23%	35	35%	39	39%	410	4.10
9	Kerjasama 1	-	-	3	3%	22	22%	33	33%	42	42%	414	4.14
10	Kerjasama 2	-	-	8	8%	25	25%	27	27%	40	40%	399	3.99
	RATA-RATA	-	-	5	5%	22	22%	38	38%	36	36%	405	4.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.5. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel prestasi kerja mulai dari indikator pertama yaitu kualitas kerja 1 sampai dengan indikator terakhir yaitu kerjasama 2. Pada indikator pertama yaitu kualitas kerja 1, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 36% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,07 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kualitas kerja 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja.

Pada indikator kedua yaitu kualitas kerja 2, sebanyak 41% responden menjawab setuju dan 27% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,90 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kualitas kerja 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja. Demikian halnya dengan indikator ketiga yaitu kuantitas kerja 1, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,87 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kuantitas kerja 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil penelitian indikator keempat yaitu kuantitas kerja 2, sebanyak 37% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,01 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kuantitas kerja 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja. Seperti halnya indikator keempat, pada indikator kelima yaitu disiplin kerja 1, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 36% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa disiplin kerja 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja.

Pada indikator keenam yaitu disiplin kerja 2, sebanyak 35% responden menjawab setuju dan 44% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa disiplin kerja 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja. Pada indikator ketujuh yaitu inisiatif 1, sebanyak 42% responden menjawab setuju dan 36% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,09 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa inisiatif 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja.

Pada indikator kedelapan yaitu inisiatif 2, sebanyak 35% responden menjawab setuju dan 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,10 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa inisiatif 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja. Terakhir, pada indikator kesembilan yaitu kerjasama 1, sebanyak 33% responden menjawab setuju dan 42% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kerjasama 1 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja. Sedangkan pada indikator kesepuluh yaitu kerjasama 2, sebanyak 27% responden menjawab setuju dan 40% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,99 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kerjasama 2 turut mempengaruhi persepsi mereka terhadap variabel prestasi kerja.

Secara total untuk variabel prestasi kerja, setelah dirata-rata, didapatkan data bahwa sebanyak 37,6% responden menjawab setuju dan 35,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,04 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel prestasi kerja turut mempengaruhi persepsi mereka.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Setelah kuesioner dari responden terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian kualitas data. Hal ini melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas item pernyataan atau indikator yang digunakan dalam penelitian.

Memastikan bahwa data valid dan reliabel sangat penting untuk pengujian hipotesis. Hasil penilaian kualitas data, termasuk uji validitas dan reliabilitas, disajikan di bawah ini.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan seberapa efektif suatu alat ukur dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Untuk mengevaluasi validitas data, perhatikan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung lebih dari 0,199. Untuk menilai tingkat validitas setiap item dalam kuesioner yang disusun, dapat dilihat tabel-tabel berikut.

Tabel 4. 6 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)

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Tingkat Pendidikan, yang terdiri dari 4 indikator dan masing masing indikator terdapat 2 pernyataan (Jenjang Pendidikan 1 hingga Disiplin Ilmu 2). Analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r-hitung yang jauh melebihi nilai 0,199, dengan rentang nilai dari 0,734 hingga 0,830. Indikator Disiplin Ilmu 1 menunjukkan korelasi terkuat dengan skor total, memiliki nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,830. Sementara itu, indikator Kesesuaian 2 memiliki nilai r-hitung terendah yakni 0,734, namun masih jauh di atas ambang batas validitas. Enam indikator lainnya (Jenjang Pendidikan 1, Jenjang Pendidikan 2, Kesesuaian 1, Pengetahuan 1, Pengetahuan 2, dan Disiplin Ilmu 2) konsisten menunjukkan nilai r-hitung di atas 0,8, mengindikasikan korelasi yang sangat kuat dengan skor total. Hasil ini diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS, khususnya pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Tingkat Pendidikan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini efektif dalam mengukur konsep Tingkat Pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian.

Tabel 4. 7 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)

Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan Kerja, yang terdiri dari 3 indikator dan masing masing indikator terdapat 2 pernyataan (sikap 1 hingga kerampilan 2). Analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r-hitung yang jauh melebihi nilai 0,199, dengan rentang nilai dari 0,875 hingga 0,949. Indikator pengetahuan 2 menunjukkan korelasi terkuat dengan skor total, memiliki nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,949. Sementara itu, indikator sikap 2 memiliki nilai r-hitung terendah yakni 0,875, namun masih jauh di atas ambang batas validitas. Empat indikator lainnya (sikap 1, pengetahuan 1, kerampilan 1 dan kerampilan 2) konsisten menunjukkan nilai r-hitung di atas 0,9, mengindikasikan korelasi yang sangat kuat dengan skor total. Hasil ini diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS, khususnya pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Pelatihan Kerja valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini efektif dalam mengukur konsep Pelatihan Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian.

Tabel 4. 8 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)

Tabel 4.8 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi, yang terdiri dari 3 indikator dan masing masing indikator terdapat 2 pernyataan. Analisis menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai r-hitung jauh di atas ambang batas 0,199, dengan rentang nilai antara 0,712 hingga 0,870. Indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung 2 menunjukkan korelasi terkuat dengan skor total, dengan nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,870. Sebaliknya, indikator Kompensasi Finansial Langsung

1 memiliki nilai r-hitung terendah sebesar 0,712, namun tetap jauh di atas ambang batas validitas. Empat indikator lainnya (Kompensasi Finansial Langsung 2, Kompensasi Finansial Tidak Langsung 1, Kompensasi Non Finansial 1, dan Kompensasi Non Finansial 2) konsisten menunjukkan nilai r-hitung di atas 0,9, yang mengindikasikan korelasi yang sangat kuat dengan skor total. Hasil ini diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Kompensasi valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini efektif dalam mengukur konsep Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian.

Tabel 4. 9 Uji 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)

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja, yang terdiri dari 5 indikator dan masing masing indikator terdapat 2 pernyataan (Kualitas Kerja 1 hingga Kerjasama 2). Analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r-hitung yang jauh melebihi nilai 0,199, dengan rentang nilai dari 0,860 hingga 0,945. Indikator Disiplin Kerja 1 dan Disiplin Kerja 2 menunjukkan korelasi terkuat dengan skor total, masing-masing memiliki nilai r-hitung tertinggi sebesar 0,945. Sementara itu, indikator Kerjasama 1 dan Kerjasama 2 memiliki nilai r-hitung terendah yakni 0,860, namun masih jauh di atas ambang batas validitas. Delapan indikator lainnya (Kualitas Kerja 1, Kualitas Kerja 2, Kuantitas Kerja 1, Kuantitas Kerja 2, Inisiatif 1, Inisiatif 2, Kerjasama 1, dan Kerjasama 2) konsisten menunjukkan nilai r-hitung di atas 0,860, mengindikasikan korelasi yang sangat kuat dengan skor total. Hasil ini diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS, khususnya pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Prestasi Kerja valid dan dapat digunakan untuk

analisis selanjutnya, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran ini efektif dalam mengukur konsep Prestasi Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan ketika digunakan berulang kali untuk mengukur fenomena yang sama. Kuesioner dianggap reliabel jika respons seseorang terhadap pertanyaan yang diberikan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Sebuah alat ukur dinyatakan handal (reliabel) jika koefisien keandalannya atau *Cronbach's alpha* mencapai 0,7 atau lebih. Di bawah ini, penulis menyajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas yang diperoleh dari nilai r hitung X1 sebesar 0.922, variabel X2 0.966, variabel X3 sebesar 0.898 dan variabel Y sebesar 0.969. Seluruh nilai *Cronbach α* pada semua variabel berada di atas 0.7 yang merupakan batas umum untuk reliabilitas yang dapat diterima. Artinya instrument pengukuran untuk keempat variabel tersebut memiliki konsisten internal yang baik dan dapat dipercaya.

Tingginya reliabilitas instrument menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner secara konsisten mengukur konsep atau variabel yang sama. Hal ini penting untuk memastikan akurasi data yang dikumpulkan serta meminimalkan kesalahan pengukuran, sehingga validitas hasil penelitian dapat ditingkatkan.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

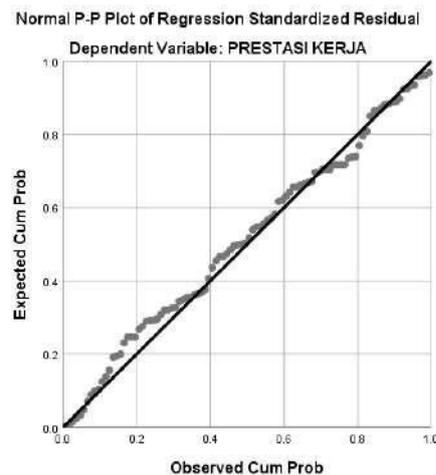
Setelah menyelesaikan uji kualitas data dan memastikan bahwa data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut, langkah selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik. Hal ini diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi

klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. 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 4. 4 Normalitas Probability Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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. Secara keseluruhan, analisis grafik menegaskan bahwa model tersebut terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Konfirmasi normalitas p-plot memberikan dukungan terhadap validitas teknis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

B. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 4. 11 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)

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov salah satu uji formal untuk menguji kenormalan data. 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. Oleh karena itu, asumsi kenormalan data residual dalam analisis terpenuhi. Hal ini memberikan bukti bahwa teknik regresi valid dan tepat untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi korelasi kuat antar variabel independen. Hal ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya, sementara VIF menunjukkan peningkatan variasi koefisien regresi jika variabel-variabel independen berkorelasi. Umumnya, multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau VIF kurang dari 5. Uji ini penting karena multikolinieritas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memastikan model regresi mereka menghasilkan estimasi yang akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 4. 12 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

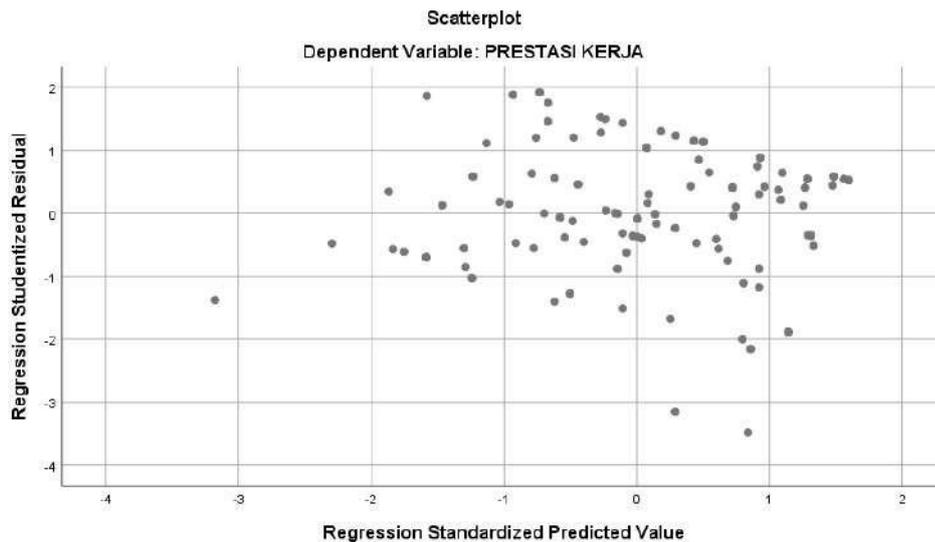
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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.

Semua variabel independen memenuhi kriteria tidak adanya multikolinieritas, yakni nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 5. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinieritas, yang berarti masing-masing variabel independen (Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi) memiliki pengaruh yang independen terhadap variabel dependen tanpa adanya intervensi atau gangguan dari variabel independen lainnya.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan antar pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika varians tersebut bervariasi, disebut heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan grafik. Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot residual*.



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan grafik
 Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

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. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat diandalkan dan hasil analisisnya tidak dipengaruhi oleh ketidakkonsistenan varians residual. Secara keseluruhan, *scatterplot* ini menegaskan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil estimasi dan inferensi statistik dari model dianggap valid dan dapat dipercaya.

4.1.6. 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: 1. Persamaan Regresi Linier Berganda, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2), dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) menghasilkan tabel Koefisien seperti pada Tabel 4.14 di bawah ini. Beberapa simpulan dapat diambil dari tabel tersebut, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4. 13 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 $Y = 17.185 + 0,312 (X_1) + 0,420 (X_2) + 0,140 (X_3)$

- Nilai konstanta sebesar 17.185 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), atau jika ketiga variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka nilai rata-rata Prestasi Kerja (Y) adalah 17.185.
- Nilai koefisien variabel Tingkat Pendidikan (X_1) 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 (X_2) 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.
- Nilai koefisien variabel Kompensasi (X_3) 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.
- Secara keseluruhan, koefisien positif dari ketiga variabel independen ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi

semuanya memiliki hubungan positif dengan Prestasi Kerja. Semakin tinggi nilai dari masing-masing variabel independen tersebut, semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau Uji Simultan adalah metode statistik dalam analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji tersebut digunakan untuk menganalisis bagaimana tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hasil Uji F disajikan dalam tabel ANOVA, yang mencakup informasi seperti nilai F hitung, derajat kebebasan, dan tingkat signifikansi. Interpretasi hasil dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alpha yang ditentukan, biasanya 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini penting untuk menilai kekuatan prediktif keseluruhan model sebelum melanjutkan ke analisis pengaruh individual masing-masing variabel independen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 9.337. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah nilai Fhitung = 9.337 > dari Ftabel = 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

Setelah memastikan adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen terhadap prestasi kerja karyawan klub golf Bogor Raya melalui uji F, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi besarnya pengaruh tersebut. Untuk mendapatkan informasi ini, kita dapat merujuk pada Tabel Model Summary yang dihasilkan dari analisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti yang dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475^a	.226	.202	6.91418

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Adjusted R Square, yang memperhitungkan jumlah variabel independen, menunjukkan nilai 0,202 atau 20,2%. Ini merupakan estimasi yang lebih konservatif dan realistis dari variasi yang dijelaskan oleh model. *Standar error of the estimate* sebesar 6,91418 mengindikasikan rata-rata deviasi prediksi model dari nilai aktual. Secara keseluruhan, model ini menjelaskan sekitar seperlima variasi dalam prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang cukup berarti, meskipun masih ada faktor-faktor lain di luar model yang juga mempengaruhi prestasi kerja.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir adalah melakukan uji-t, yang juga dikenal sebagai Uji Parsial. Sementara uji-F menilai pengaruh gabungan semua variabel, uji-t mengevaluasi dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dalam penelitian ini, uji-t akan menentukan bagaimana tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi memengaruhi prestasi kerja karyawan klub golf bogor raya. Hasil uji-t ini disajikan dalam Tabel Koefisien 4.14 di atas, di mana nilai t dan signifikansinya (sig) diperiksa. Untuk detail lebih lanjut, lihat tabel di bawah ini.

Tabel 4. 16 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:

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

5. Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen, kita dapat melihat besarnya nilai Standardized Coefficient Beta yang tertera pada Tabel 4.14. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dengan nilai Standardized Coefficient Beta terbesar adalah Pelatihan Kerja, dengan nilai sebesar 0.420. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

4.2. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal, dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Klub Golf Bogor Raya khususnya mengenai prestasi kerja

karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan kompensasi. Dari hasil penelitian, permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya, yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan kerja. Sedangkan variabel independen lainnya, yaitu kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya.

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya kemungkinan besar disebabkan karena karyawan mungkin lebih memperhatikan faktor-faktor lain seperti pengembangan diri dan kesempatan karir dibandingkan dengan kompensasi finansial semata. Bagi karyawan Klub Golf Bogor Raya, peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan mungkin dipandang lebih penting dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, pelatihan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya.

Hal ini memang sering terjadi, dimana pada umumnya karyawan akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik ketika mereka merasa berkembang dalam pekerjaan mereka. Dengan seringnya dilakukan pelatihan kerja dan adanya penghargaan terhadap tingkat pendidikan, karyawan merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di Klub Golf Bogor Raya.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan menambah wawasan baru dimana selain karena faktor kompensasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang menentukan prestasi kerja karyawan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja.

Disamping itu, ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi angkanya tidak signifikan. Ini menandakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan Klub Golf Bogor Raya. Artinya, dalam kondisi tertentu peningkatan atau penurunan kompensasi tidak akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya.

Dalam situasi dan kondisi tertentu ini mungkin terlihat tidak lazim. Namun, hal ini bisa saja terjadi. Apalagi jika dilihat dari karakteristik pekerjaan di klub golf dimana mungkin ada faktor-faktor non-finansial yang lebih dihargai oleh karyawan, seperti

lingkungan kerja yang menyenangkan, fleksibilitas, atau prestise bekerja di sebuah klub golf ternama.

Disisi lain, demografi responden juga mungkin menunjukkan bahwa karyawan Klub Golf Bogor Raya memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Ini semakin memperkuat hasil penelitian tidak signifikannya nilai kompensasi tersebut. Mengapa demikian? Karena dalam industri hospitalitas dan rekreasi seperti klub golf, karyawan mungkin lebih termotivasi oleh kepuasan dalam melayani pelanggan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai latar belakang.

Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingginya kompensasi tidak secara otomatis akan meningkatkan prestasi kerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh, yaitu tingkat pendidikan dan pelatihan kerja. Oleh sebab itu, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang rekreasi dan hospitalitas, Klub Golf Bogor Raya harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

Klub Golf Bogor Raya perlu fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pendidikan lanjutan dan pelatihan kerja yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Meskipun kompensasi tetap penting, mereka juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor non-finansial lainnya seperti pengembangan karir, lingkungan kerja yang positif, dan pengakuan atas prestasi untuk memotivasi karyawan mereka.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. 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 dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.131 > t_{tabel}$ 1.985 dengan nilai sig $0.036 < 0.05$.
2. 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 dengan nilai t hitung $2,438 > t_{tabel}$ 1.985 dengan nilai sig $0.017 < 0.05$.
3. 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 dengan nilai t_{hitung} $0.701 > t_{tabel}$ 1.984 dengan nilai sig $0.485 > 0.05$.
4. 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 nilai f hitung $9.337 > f_{tabel}$ 2.700 dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut

1. Mengingat bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan investasi dalam program pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan. Hal ini dapat mencakup dukungan untuk karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan mereka atau menghadiri seminar dan workshop.
2. Karena Pelatihan Kerja juga menunjukkan dampak positif yang signifikan, perusahaan harus mengembangkan program pelatihan khusus yang sesuai dengan kebutuhan dan peran masing-masing karyawan. Mengadakan pelatihan berbasis

keterampilan dan teknologi terbaru dapat membantu meningkatkan kompetensi dan produktivitas.

3. Meskipun variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, penting bagi perusahaan untuk tetap mengevaluasi sistem kompensasi yang ada. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka dan kompetitif dibandingkan dengan standar industri. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., Mm, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sdm Strategik*. Serang: Bintang Visitama.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Makassar: Tohar Media.
- 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.
- Ardasanti, A., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Yume: Journal Of Management*, 5(3), 93–105.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Bhirawa, W. T. (2020). Proses Pengolahan Data Dari Model Persamaan Regresi Dengan Menggunakan Statistical Product And Service Solution (Spss). *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(1).
- 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).
- Equatora, M. A., & Awi, L. M. (2021). *Teknik Pengumpulan Data Klien*. Bandung: Bitread Publishing.
- Galib, S. A. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 250–258.
- Hairunnisa Maharani. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kc Bandar Jaya Lampung Tengah)*. Institut Agama Islam Negeri (Iain)Metro.
- Huda, S., & Sunrowiyati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(1), 41–51.
- Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi (Jbe)*, 5(2), 16–26.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*. 405-424
- Jumianto, J., & Pristiyono, P. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 142–152.

- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi Sdm Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71–80.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan Sdm Pada Pelayaran*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rattu, C. N., Kindangen, P., & Taroreh, R. N. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- 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.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43.
- Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, Dan Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bsi Kc Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2773–2782.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 43–52.
- 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.
- Sinaga, R. V., Sembiring, S., & Purba, G. R. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 335–347.
- Sinaga, R. V., & Tarigan, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 154–161.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 29–40.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.

- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Universitas Lambung Mangkurat.
- Syaadah, R., Ary, M. H. A. A., Silitonga, N., & Rangkuty, S. F. (2022). Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal Dan Pendidikan Informal. *Pema (Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2), 125–131.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342–351.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif)*. Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Yulia Happy Kusumastuti. (2019). Pengaruh Pelathan, Motivasi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Pada Lpk Alfabank Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(5), 395–402.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

PT. BOGOR RAYA DEVELOPMENT

GOLF ESTATE
BOGOR RAYA
(BOGOR LAKESIDE)

N
BOGOR
GOLF RESORT & CONVENTION CENTER

SURAT KETERANGAN
Nomor : 001/HRD-BRD/III/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : SANTI
Nama Kampus : GICI Business School
NPM : 2411907613
Jurusan : S1 Manajemen

Adalah benar yang bersangkutan diterima untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan di PT. Bogor Raya Development – Klub Golf Bogor Raya di Departemen Human Resources Development dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penelitian Kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya**", sejak 21 Februari 2024 sampai dengan 31 Maret 2024.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 21 Maret 2024


PT. BOGOR RAYA DEVELOPMENT

Dra. Hj. Ela Elia Sari, Psi.
HRD Manager

KLUB GOLF BOGOR RAYA
GOLF ESTATE BOGOR RAYA
Bogor 16710, Jawa Barat - Indonesia
Telp.: (62-251) 8271888, Fax.: (62-251) 8338149

E-mail : finance_resd@bogorraya.co.id
Website : www.bogorraya.co.id

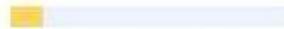
Lampiran 2 Bukti Plagiarisme



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

12%



Overall Similarity

Date: Aug 5, 2024

Matches: 1882 / 15677 words

Sources: 81

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:

Scan this QR Code



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, bersama dengan kuesioner ini saya:

Nama : SANTI
NIM : 2411907613
Program Studi : Manajemen
Instansi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Perkenalkan Saya Santi, Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI jurusan Manajemen. Saat ini saya tengah melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN KLUB GOLF BOGOR RAYA”**. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mendukung penelitian ini saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat membantu mengisi kuesioner dibawah ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dan semua informasi yang terkumpul dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis semata. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	:	1. Laki-laki	2. Perempuan				
Usia	:	1. < 20 Tahun	2. 21-25 Tahun	3. 26-30 Tahun	4. 31-35 Tahun	5. 36-40 Tahun	6. > 41 Tahun
Pendidikan Terakhir	:	1. SMA	2. SMK	3. Sarjana			
Berapa lama kerja	:	1. < 1 tahun	2. 1-3 tahun	3. 4-6 tahun	4. 7-9 tahun	5. > 10 tahun	
Penghasilan setiap bulan	:	1. < Rp. 1.000.000 2.499.999	2. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999	3. Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999	4. > Rp. 5.000.000		

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

B. PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai

TINGKAT PENDIDIKAN (X1)							
No	Indikator	PERNYATAAN	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Jenjang Pendidikan	1. Saya merasa bahwa jenjang pendidikan yang saya miliki sudah memenuhi kualifikasi pekerjaan saya saat ini. 2. Saya merasa jenjang pendidikan yang saya miliki saat ini dapat mempercepat jenjang karier saya.					
2	Kesesuaian	3. Saya merasa latar pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. 4. Saya merasa memiliki bakat dan minat dalam pekerjaan saat ini.					
3	Pengetahuan	5. Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup untuk menjalankan pekerjaan saat ini. 6. Saya sering melakukan improvisasi dalam menjalankan pekerjaan saya.					
4	Disiplin Ilmu	7. Saya merasa disiplin ilmu yang saya miliki dapat membantu meningkatkan jenjang karier saya saat ini. 8. Saya merasa memiliki keahlian dalam menjalankan pekerjaan saya saat ini.					

PELATIHAN KERJA (X2)							
No	Indikator	PERNYATAAN	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Sikap	1. Saya merasa lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. 2. Saya merasa bahwa efektivitas pelatihan kerja dapat diukur dari					

		perubahan sikap karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.					
2	Pengetahuan	3. Saya merasa tingkat pengetahuan kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan 4. Saya merasa pelatihan kerja yang saya ikuti telah efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja saat ini.					
3	Keterampilan	5. Saya merasa tingkat keterampilan teknis saya meningkat setelah mengikuti pelatihan 6. Saya merasa lebih mahir dalam berkomunikasi setelah mengikuti pelatihan.					

KOMPENSASI (X3)							
No	Indikator	PERNYATAAN	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	kompensasi finansial langsung	1. Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja 2. Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mencukupi.					
2	kompensasi finansial tidak langsung	3. Saya merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan 4. Saya merasa perusahaan telah cukup memberikan kompensasi yang dapat mensejahterakan kehidupan karyawannya.					
3	kompensasi non finansial	5. Saya merasa nyaman dalam bekerja karena adanya fleksibilitas jam kerja yang diberikan oleh perusahaan. 6. Saya merasa memiliki potensi pengembangan karir yang cukup baik dalam pekerjaan saya saat ini.					

PRESTASI KERJA (Y)							
No	Indikator	PERNYATAAN	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1	Kualitas kerja	1. Saya merasa telah memberikan hasil kerja terbaik dengan kemampuan yang saya miliki. 2. Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan saya saat ini.					
2	Kuantitas kerja	3. Saya memiliki kemampuan untuk mencapai target kerja dalam waktu yang ditentukan. 4. Saya selalu cekatan dan cepat dalam bekerja.					
3	Disiplin kerja	5. Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. 6. Saya selalu berperilaku baik selama berada di lingkungan kerja.					
4	Inisiatif	7. Saya selalu menjalankan tugas tanpa menunggu perintah atasan. 8. Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja					
5	Kerjasama	9. Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama. 10. Saya selalu aktif di dalam kelompok.					

Lampiran 4 Tabulasi Data

Tabel Data Responden

Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Berapa lama kerja	Penghasilan setiap bulan
elsa	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	< Rp. 1.000.000
Nuraeni	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	> 10 Tahun	> Rp. 5.000.000
Yuniar Sari	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Natalie Sulaiman	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
ARIO SULISTIO PAMBUDI	Laki-laki	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Erik Diliانا	Laki-laki	36-40 Tahun	Sarjana	> 10 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Tifana Ahda Sabila	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Devi Maria Ulfah	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Tri Agung Permana Putra	Laki-laki	31-35 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Sena Setiani	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	< 1 Tahun	< Rp. 1.000.000
Nengsih Supratman	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	> 10 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Yasmin	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	< Rp. 1.000.000
Rifqa Auliya Ramadhani	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Humairah Rachelselichrinta azarah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
ABDUL KARIM AR RAFFI	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Intan putri R	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Dara ninggar	Perempuan	< 20 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Indira.Aprilia	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Putri Andini	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Renata Indriyani	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	< Rp. 1.000.000
Nur Hasanah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Agam Ibnu Hafis	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	> 10 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Rina nur padilah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	< Rp. 1.000.000
Andre Fauzan Mufid	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
annisa nur maulidya	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999

Salwa Melva Arista	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Rina nur padilah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
TASYA NURSEPTIANI	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Juan fajar Arafah	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Nuraini	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Siti Syaqla Zarkasih	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Siti Nurlatipah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Fajar Ardiansyah	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
FINKHAN REGIANA	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	< Rp. 1.000.000
Amanda arini putri	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Prihartini	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Widio Julian saputra	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Jupan Januar	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nurul melani	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
nurul syamsiah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Novi	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
NATASYA SAZABILAH	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
DANAR HADIYAKSA	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	4-6 Tahun	< Rp. 1.000.000
Muhamad Agis Ramadhan	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
muhamad tiar alfaro	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	< Rp. 1.000.000
Nurkamilah	Perempuan	36-40 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Hanzarsyah	Laki-laki	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Resti Keisha Rachmawati	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
MUHAMMAD HAQAL FIRDAUS	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
Juan fajar arafah	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999
FAJAR ARDIANSYAH	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
syifa putri sundana	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Pitri Nuraisyah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
MEI SANDRA	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.499.999

PANDU FEBRIAN	Laki-laki	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
izatulanah	Perempuan	< 20 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Neng Rini	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Olif Nadira	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Refina Oktaviani	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Salwa Savina	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Siti muhibah	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Melinda	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Siti mufli	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	< 1 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Zeta	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Desfia Purwanti	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Ajeng	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nurhayati	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Amanda	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Neng melan	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Zakia maulida	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Melawati Arumsari	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Keni Nuraeni	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Adinda Nabila	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nabila Rahayu	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nandi Suryadi	Laki-laki	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Siti Septia	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Novita Damayanti	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Novia Nirmala Sari	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Fauzia	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Nurli Yanti	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nazza Dwi	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Putri Panca	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Elfariani	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999

Annisa	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Meyra shindi	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Bifa Sahari	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Astri Sulastri	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Nuriya	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Isma alfiani	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Aisyah	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Reka	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Data tivanka	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Hilda H	Perempuan	21-25 Tahun	Sarjana	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Novi Aulia	Perempuan	21-25 Tahun	SMK	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Vionita V	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999
Fitria Agustina	Perempuan	26-30 Tahun	Sarjana	4-6 Tahun	> Rp. 5.000.000
Agistia S	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Rubiatul	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Riska Oktaviani	Perempuan	31-35 Tahun	Sarjana	7-9 Tahun	> Rp. 5.000.000
Lusi Aulia	Perempuan	21-25 Tahun	SMA	1-3 Tahun	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.999.999

Tabel Data Penelitian Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
3	1	3	3	3	3	3	3	22
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	3	3	3	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	3	2	2	4	3	24
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	3	3	5	4	4	4	5	32
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	5	5	37

4	5	3	5	4	4	5	4	34
5	3	4	3	4	4	5	4	32
3	3	3	4	3	3	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	3	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	5	5	4	29
4	4	3	4	4	4	4	4	31
2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	5	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	3	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	2	4	3	3	24
2	2	3	3	3	2	3	3	21
3	4	2	1	2	3	3	2	20
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	5	5	5	5	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	3	4	3	26
4	4	4	3	3	3	3	3	27
5	5	3	5	3	3	3	3	30
1	1	3	4	3	2	3	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	3	4	5	4	4	5	4	33
2	2	2	4	4	2	2	4	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	2	4	3	3	23
3	5	5	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	3	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	3	5	3	4	4	3	5	30
2	2	3	3	3	2	3	3	21
3	4	5	5	2	3	3	4	29
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	3	3	3	3	3	3	3	24

3	5	5	5	5	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	3	5	4	3	28
4	4	4	3	3	4	3	4	29
5	5	3	5	3	3	3	3	30
5	4	3	4	3	5	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	4	4	35
4	3	4	5	4	4	5	4	33
2	2	2	4	4	2	2	4	22
3	3	4	3	3	4	3	3	26
3	3	3	4	5	4	3	3	28
3	5	5	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	3	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	5	4	3	3	27
2	2	3	3	3	2	3	3	21
3	4	4	5	2	3	3	2	26
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	4	5	5	37
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	5	5	5	5	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	5	3	3	4	3	28
4	4	4	4	3	5	5	3	32
5	5	3	5	3	3	3	3	30
5	4	3	4	3	4	3	4	30
4	4	4	5	4	4	4	4	33

Tabel Data Penelitian Variabel Pelatihan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	3	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	3	3	20
3	5	3	5	5	5	26
3	3	2	3	2	3	16
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	3	3	4	23
3	3	2	2	3	2	15
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	3	3	20
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	3	3	20
3	5	3	5	5	5	26
3	3	2	3	2	3	16
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	3	3	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30

Tabel Data Penelitian Variabel Kompensasi (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	2	3	5	3	21
3	3	3	3	4	4	20
5	5	4	3	4	4	25
3	3	3	3	4	4	20
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	5	5	23
3	2	3	3	4	3	18
3	4	5	5	5	5	27
3	4	5	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	4	22
3	4	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
1	3	4	3	4	4	19
3	3	4	2	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	3	3	15
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	21
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
1	2	1	2	3	3	12
4	3	3	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	23

4	4	5	5	5	4	27
5	3	5	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	3	22
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	5	5	27
3	4	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	4	5	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	2	4	5	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	4	3	4	3	4	21
4	5	2	3	4	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
3	3	5	3	5	3	22
4	3	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	4	4	21
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
4	3	3	3	4	4	21
3	4	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	3	4	4	22
5	3	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	5	2	5	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	3	3	5	3	5	24

4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	5	25
4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	4	3	4	20
5	5	4	3	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28

Tabel Data Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL_Y
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	42
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	3	3	5	4	4	2	29
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
4	5	4	2	3	4	4	3	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	36
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

2	2	2	2	3	3	5	4	4	2	29
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36
4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 5 Hasil Output SPSS

Hasil Uji Validasi Dan Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.739**	.533**	.549**	.491**	.637**	.525**	.509**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.739**	1	.686**	.569**	.528**	.639**	.606**	.492**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.533**	.686**	1	.613**	.642**	.592**	.667**	.605**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.549**	.569**	.613**	1	.598**	.386**	.501**	.512**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.491**	.528**	.642**	.598**	1	.628**	.625**	.723**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.637**	.639**	.592**	.386**	.628**	1	.708**	.671**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.525**	.606**	.667**	.501**	.625**	.708**	1	.724**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.509**	.492**	.605**	.512**	.723**	.671**	.724**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.779**	.824**	.828**	.734**	.811**	.818**	.830**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	8

Hasil Uji Validasi Dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	subtotal
X2.1	Pearson Correlation	1	.776**	.882**	.833**	.834**	.797**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.776**	1	.828**	.799**	.724**	.732**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.882**	.828**	1	.840**	.822**	.827**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.833**	.799**	.840**	1	.917**	.872**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.834**	.724**	.822**	.917**	1	.897**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.797**	.732**	.827**	.872**	.897**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
subtotal	Pearson Correlation	.924**	.875**	.937**	.949**	.937**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.966	.966	6

Hasil Uji Validasi Dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.575**	.471**	.520**	.484**	.384**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.575**	1	.619**	.651**	.571**	.611**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.471**	.619**	1	.764**	.711**	.693**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.520**	.651**	.764**	1	.604**	.727**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.484**	.571**	.711**	.604**	1	.625**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X4.6	Pearson Correlation	.384**	.611**	.693**	.727**	.625**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.712**	.825**	.869**	.870**	.807**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.900	6

Hasil Uji Validasi Dan Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.852**	.806**	.838**	.807**	.813**	.650**	.650**	.664**	.682**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.852**	1	.840**	.785**	.767**	.814**	.651**	.669**	.636**	.675**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.806**	.840**	1	.817**	.788**	.784**	.667**	.687**	.668**	.678**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.838**	.785**	.817**	1	.875**	.836**	.721**	.736**	.673**	.767**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	.807**	.767**	.788**	.875**	1	.930**	.859**	.803**	.787**	.786**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	.813**	.814**	.784**	.836**	.930**	1	.848**	.803**	.796**	.765**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.7	Pearson Correlation	.650**	.651**	.667**	.721**	.859**	.848**	1	.794**	.805**	.717**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.8	Pearson Correlation	.650**	.669**	.687**	.736**	.803**	.803**	.794**	1	.845**	.767**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.9	Pearson Correlation	.664**	.636**	.668**	.673**	.787**	.796**	.805**	.845**	1	.756**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.10	Pearson Correlation	.682**	.675**	.678**	.767**	.786**	.765**	.717**	.767**	.756**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.874**	.866**	.870**	.908**	.946**	.945**	.868**	.874**	.860**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.969	.970	10

MODEL SUMMARY

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.202	6.91418

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

ANOVA (UJI F)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan

ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.185	4.761		3.609	.000		
	Tingkat Pendidikan	.312	.146	.236	2.131	.036	.657	1.523
	Pelatihan Kerja	.420	.172	.262	2.438	.017	.701	1.427
	KOMPENSASI	.140	.200	.074	.701	.485	.716	1.397

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		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}

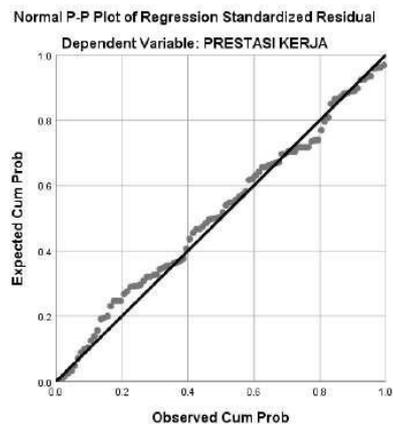
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

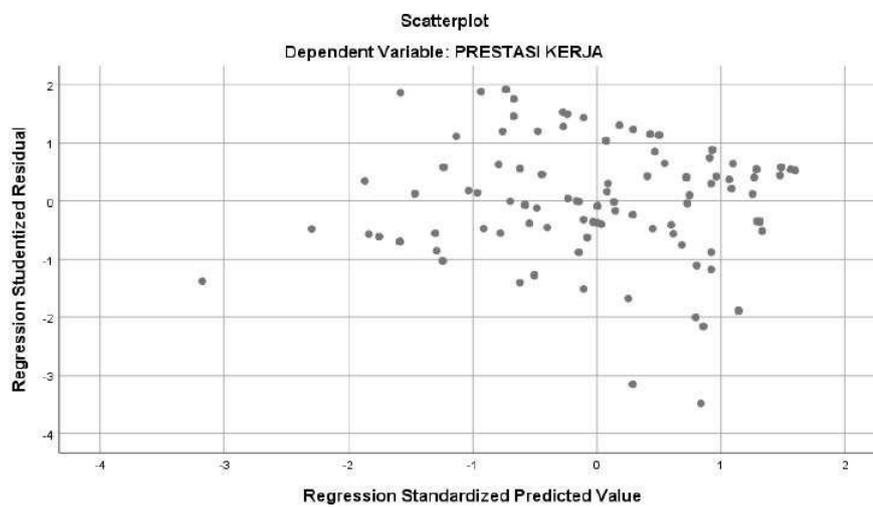
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

P-PLOT



SCATTERPLOT



UJI HETEROSKEDASTISITAS (Park)

Coefficients^a

Model		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

a. Dependent Variable: LN_U2

Lampiran 6 Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Santi
 NIM : 2411907613
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
 JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Klub Golf Bogor Raya
 NAMA PEMBIMBING : Maya Andini Kartikasari, SP, MM
 PERIODE BIMBINGAN : Maret 2024 - Agustus 2024
 PERPANJANGAN :

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN	TANDA TANGAN
			PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	24 April Feb 2024	Bimbingan BAB 1 dan BAB 2	Nia	Santi
2.	25 Maret 2024	Revisi 1 BAB 1 dan 2	Nia	Santi
3.	25 Maret 2024	Bimbingan BAB 3	Nia	Santi
4.	26 Maret 2024	Revisi 2 BAB 1 dan 2	Nia	Santi
5.	1 April 24	Aproved BAB 1 dan 2	Nia	Santi
6.	1 April 24	Revisi 1 BAB 2	Nia	Santi
7.	3 April 24	Bimbingan kuesioner	Nia	Santi
8.	5 April 24	Aproved BAB 3	Nia	Santi
9.	22 April 24	Lampiran revisi 4	Nia	Santi
10.	24 April 24	Lampiran revisi 5	Nia	Santi
11.	14 Juni 24	Bimbingan proposal skripsi setelah Sempro	Nia	Santi
12.	30 Juli 24	Bimbingan Sempro	Nia	Santi
13.	1 Agustus 24	Bimbingan BAB 4 & 5	Nia	Santi
14.	1 April 24	Aproved BAB 1 & 3 setelah Sempro	Nia	Santi
15.	5 Agustus 24	Aproved BAB 4 & 5	Nia	Santi

Depok, 01 Maret 2024

STIE "GICI"

Kaiur Manajemen
 Altatit Dianawati, S.Si, MM

Lampiran 7 Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Santi
No. KTP : 3201306104980006
Tempat, Tgl Lahir : Bogor, 21 April 1998
Agama : Islam
No. Handphone : 087775500581
Alamat : Cimoboran Hilir RT/RW 04/09 Desa Ciherang Kec.
Dramaga Kab. Bogor
Email : shantyy2125@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2005 - 2011 SDN Situ Kaum
- 2011 - 2014 SMP Yapsida
- 2014 - 2017 SMK Tri Dharma

Pengalaman Kerja

- 2018 - Sekarang Klub Golf Bogor Raya