

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

1.1.1. 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.

1.1.2. 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.

1.1.3. 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 penelitian nya 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.

1.1.4. 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.

1.1.5. 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 & Pristiyo (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.

1.2. 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.

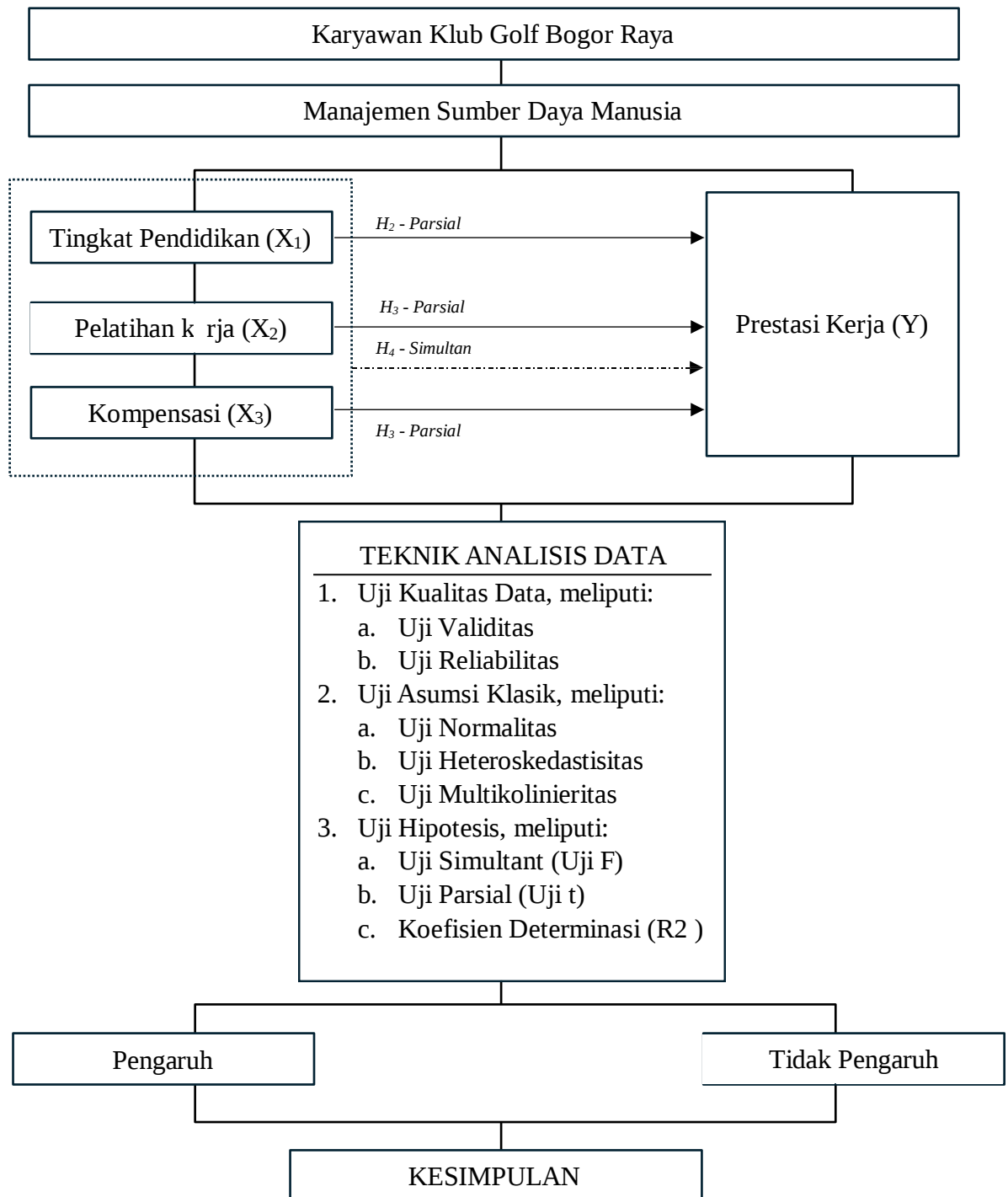
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

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)

1.3. Kerangka berpikir

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



Gambar 2. 1 Kerangka berpikir

Sumber : Penulis (2024)

1.4. Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

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

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

2. Hipotesis 2

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

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

3. Hipotesis 3

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

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

4. Hipotesis 4

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

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

