ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT SUPER SUKSES MOTOR DI PONTIANAK

Meiliana Kartolo
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
E-Mail: meilianakartoloo@yahoo.com

ABSTRAK
Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Super Sukses Motor. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa hasil pengisian kuesioner oleh responden dengan menggunakan alat analisis skala *likert*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Super Sukses Motor yang berjumlah 33 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis signifikansi koefisien regresi. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data metode sample jenuh, kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan dan hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Hasil tersebut kemudian diolah menggunakan program SPSS 22.

KATA KUNCI: Kompensasi, Pelatihan Kerja, Produktifitas Kerja.

PENDAHULUAN

Manusia dalam organisasi memiliki peran penting dalam menggerakan laju produktifitas organisasi. Mengingat perannya yang penting kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktifitas karyawan. Menurut Sutrisno (2009:104) produktifitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktifitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. (Lianto, 2019).

Super Sukses Grup merupakan *main dealer* Kawasaki sejak tahun 1995 untuk wilayah Kalimantan. PT Super Sukses Motor (SSM) adalah perusahaan yang berstatus

sebagai dealer resmi dari produk motor merek Kawasaki. Saat ini SSM adalah dealer utama Kawasaki (Kawasaki Main Dealer) untuk daerah Kalimantan Timur, Kalimantan Barat dan Kalimantan Selatan. Selain daripada itu, SSM adalah dealer Kawasaki (Kawasaki Direct Dealer) di Jabodetabek. PT Super Sukses Motor Pontianak merupakan satu-satunya *dealer* resmi kendaraan bermotor roda dua dengan merek Kawasaki untuk wilayah Pontianak. Bergerak di bidang penjualan, pendistribusian, penyediaan suku cadang dan perbaikan kendaraan bermotor Kawasaki. PT Super Sukses Motor di pontianak berlokasi di Jl. Gajah Mada No.149 AB, Benua Melayu Darat, Pontianak Sel., Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78243.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Kompensasi

Menurut Garry Dessler (2013: 106) Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung dari keterampilan kerja yang dibutuhkan dan tingkat edukasi, bahaya keamanan, tingkat tanggung jawab, dan seterusnya semua faktor yang dinilai melalui analisis pekerjaan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi finasial

   Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji pokok, upah, insentif dan bonus. Serta perusahaan dapat memberikan kompensasi finansial dalam bentuk jaminan sosial, asuransi, pensiun dan tunjangan lainnya.

2. Kompensasi non-finansial

   Kompensasi non-finansial yang dapat diberikan oleh perisahaan yaitu pengembangan karir, peluang kenaikan penghasilan dan flexibilitas karir.

Pelatihan Kerja

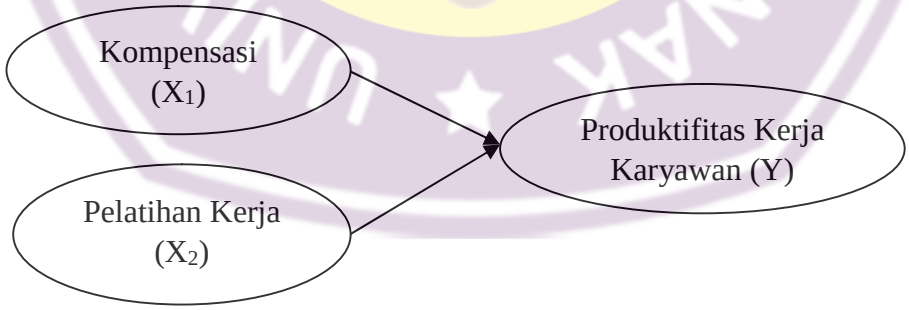
Menurut Gary Dessler (2013: 246) pelatihan berarti memberi karyawan baru maupun karyawan yang sudah bekerja saat ini keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan diselenggarakannya pelatihan bagi karyawan, akan diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan dan diharapkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga produktifitas kerjamereka juga dapat meningkat dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2011 : 59) terdapat empat kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

Produktifitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009 : 58) pengertian dari produktifitas memiliki dua dimensi, yakni efektvitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan denganupaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanankan.

GAMBAR 1
KERANGKA BERFIKIR



Sumber: Data olahan, 2019

HIPOTESIS

Sesuai uraian kerangka pikir dan hasil kajian teoritis, maka dirumuskan hipotesis yang perlu diuji kebenarannya sebagai berikut:

Hipotesis untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja adalah sebagai berikut:

H_0 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktifitas kerja pada PT Super Sukses Motor di Pontianak.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktifitas kerja pada PT Super Sukses Motor di Pontianak.

Hipotesis untuk variabel pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja adalah sebagai berikut:

H_0 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT Super Sukses Motor di Pontianak.

H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT Super Sukses Motor di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Super Sukses Motor di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 128) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan adalah sample jenuh dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Super Sukses Motor di Pontianak sebanyak tiga puluh tiga responden. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS* (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.00 pada komputer.

PEMBAHASAN

TABEL 1

HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
Variabel Kompensasi (X1)	X1.1	0,352	0,344	Valid
	X1.2	0,487	0,344	Valid
	X1.3	0,633	0,344	Valid
	X1.4	0,538	0,344	Valid
	X1.5	0,419	0,344	Valid
	X1.6	0,391	0,344	Valid
	X1.7	0,633	0,344	Valid
	X1.8	0,431	0,344	Valid
	X1.9	0,43	0,344	Valid
	X1.10	0,359	0,344	Valid
	X1.11	0,362	0,344	Valid
	X1.12	0,507	0,344	Valid
Variabel Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,564	0,344	Valid
	X2.2	0,507	0,344	Valid
	X2.3	0,437	0,344	Valid
	X2.4	0,499	0,344	Valid
	X2.5	0,599	0,344	Valid
	X2.6	0,559	0,344	Valid
	X2.7	0,499	0,344	Valid
	X2.8	0,594	0,344	Valid
	X2.9	0,507	0,344	Valid
	X2.10	0,593	0,344	Valid
	X2.11	0,375	0,344	Valid
	X2.12	0,561	0,344	Valid
	X2.13	0,571	0,344	Valid
	X2.14	0,598	0,344	Valid
Variabel Produktifitas Kerja (Y)	X3.1	0,696	0,344	Valid
	X3.2	0,458	0,344	Valid
	X3.3	0,493	0,344	Valid
	X3.4	0,39	0,344	Valid
	X3.5	0,51	0,344	Valid
	X3.6	0,696	0,344	Valid
	X3.7	0,626	0,344	Valid
	X3.8	0,835	0,344	Valid
	X3.9	0,667	0,344	Valid
	X3.10	0,835	0,344	Valid
	X3.11	0,626	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel kompensasi, pelatihan kerja dan produktifitas kerja karyawan dengan R_{tabel} 0,344 ditemukan ketiga variabel lolos uji validitas.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Kompensasi (X_1)	0,670
Variabel Pelatihan Kerja (X_2)	0,804
Variabel Produktifitas Kerja (Y)	0,846

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Kemudian pada uji reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas.

TABEL 3
UJI NORMALITAS
UJI STATISTIK NON PARAMETRIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29990754
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,080
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Pengujian normalitas ditemukan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,163 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal.

TABEL 4
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,474	11,880		,882	,187
	Kompensasi	,387	,179	,403	1,983	,041
	Pelatihan	,346	,195	,321	1,770	,035

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$Y = 10,474 + 0,387\ X_1 + 0,346\ X_2$

Keterangan:

Y = Produktifitas kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pelatihan kerja

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai signifikansi untuk kompensasi dan pelatihan kerja secara berturut 0,387 dan 0,346. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

TABEL 5
HASIL UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,032	2	70,516	3,414	,046[b]
	Residual	619,695	30	20,656		
	Total	760,727	32			

a. Dependent Variable: Produktifitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui nilai FHitung sebesar 3,414 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai Ftabel lebih besar dari 3,32 dan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 6
HASIL UJI t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,474	11,880		,882	,187
	Kompensasi	,387	,179	,403	1,983	,041
	Pelatihan	,346	,195	,321	1,770	,035

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk nilai X1 dan X2 secara berurutan adalah sebesar 1,983 dan 1,770. Pengujian pada variabel kompensasi menunjukkan t_{Hitung} sebesar 1,983 dan t_{Tabel} sebesar 1,697 sehingga tHitung lebih besar dari tTabel dengan tingkat signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dan pengujian pada variabel pelatihan kerja menunjukkan t_{Hitung} sebesar 1,770 dan t_{Tabel} sebesar 1,697 sehingga t_{Hitung} lebih besar dari t_{Tabel} dengan tingkat signifikan 0,035 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

TABEL 7
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431[a]	,185	,131	4,54494

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui koefisien R sebesar 0,431 berarti variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan produktifitas kerja pada PT Super Sukses Motor. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,185. Ini berarti, kedua variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan pelatihan kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja dengan kontribusi sebesar 18,50 persen sedangkan sisanya 81,50 persen (100,00,00 – 18,50 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data dari PT Super Sukses Motor maka dapat disimpulkan pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik.. Pelaksanaan pemberian pelatihan kerja kepada karyawan oleh perusahaan juga sudah berjalan dengan baik. Pentingnya campur tangan perusahaan demi memaksimalkan produktifitas kerja karyawan melalui kompensasi dan pelatihan kerja. Kompensasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah agar PT Super Sukses Motor di Pontianak dapat lebih meningkatkan masalah kompensasi, pelatihan kerja agar produktifitas kerja karyawan dapat meningkat atau menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.

Dessler, G. *Human Resource Management*. 13th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2013.

Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 55-61

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2011.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2015.

Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Pernada Media Group, 2009.