

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL KINI DI PONTIANAK

Cindy Thea

email: cindy.thea99@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak. 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 60 karyawan Hotel Kini di Pontianak. Pembahasan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis signifikansi koefisien regresi (uji F, uji t, R square). Hasil tersebut diolah menggunakan program SPSS 25. Metode yang digunakan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak. Kompensasi tidak pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak. Terdapat pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak.

KATA KUNCI: kompensasi, pelatihan, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada karyawan yang terlibat di dalamnya. Manusia dalam organisasi mempunyai peran yang penting dalam menggerakkan sumber produktivitas dalam sebuah perusahaan. Mengingat perannya yang penting kualitas daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap 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 produktivitas karyawan. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Karyawan yang bekerja dengan baik cenderung mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi berupa sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan (Tannady 2017:120). Kualitas kompensasi dinilai penting bagi seorang karyawan karena besarnya

kompensasi yang diberikan mencerminkan hasil kerja mereka di antara para karyawan di dalam perusahaan itu sendiri.

Pelatihan dapat ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan (Mangkunegara 2017:44).

Produktivitas karyawan akan memperlihatkan seberapa efisien dan efektif karyawan tersebut dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan yang baik menandakan bahwa karyawan tersebut memahami apa yang dikerjakan, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Tannady (2017: 120-121) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Bagi karyawan kompensasi itu sangat penting, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi adalah cerminan upaya dari organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Mangkunegara (2017: 84) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh pada hasil kerja, tingkat kepuasan serta motivasi.

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai atas usaha yang dihasilkannya. Untuk menerima ganti kontribusi dari organisasi kepada seluruh karyawan, maka karyawan harus memberikan balas jasa yang menurut mereka berharga atau keahlian masing-masing baik tenaga kerja maupun pengetahuan yang dimiliki (Simamora 2020: 442). Ia juga menyatakan tiga dimensi untuk menilai kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Dalam sistem gaji berbasis pengetahuan, seorang lulusan perguruan tinggi mungkin menerima gaji yang lebih tinggi untuk sebuah pekerjaan yang tidak membutuhkan gelar universitas karena nilai tambah orang yang berpendidikan dalam memenuhi pekerjaan tersebut.

2. Beban Kerja

Hal ini berarti bahwa isu-isu gaji yang dapat diperbandingkan terhadap pekerjaan patut diperhatikan.

3. Jabatan

Tidak ada program gaji tunggal yang cocok untuk semua karyawan, gaji akan disesuaikan dengan jabatan karyawan tersebut.

Pelatihan Kerja

Mangkuprawira (2011:134) Pelatihan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Siagian (2002: 163) berpendapat bahwa pelatihan salah satu instrumen yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar menjadi lebih produktif dan efektif. Hal ini dapat dirumuskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar ataupun suatu pembelajaran yang sesuai dengan keahlian, konsep, peraturan dan sikap untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Simamora 2020: 273) terdapat empat kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan yaitu: kriteria reaksi, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

1. Reaksi

Terfokus pada perasaan para partisipan terhadap subyek pelatihan dan pelatih, saran perbaikan dalam program, dan tingkat bantuan pelatihan terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka secara lebih baik.

2. Belajar

Pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperoleh sebagai hasil pelatihan.

3. Perilaku

Perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat pelatihan.

4. Hasil

Dampak pelatihan pada keseluruhan efektivitas organisasi atau pencapaiannya pada tujuan organisasional.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2001: 57) mengemukakan bahwa produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Afandi (2016: 74) Produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Kini 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. Sugiyono (2018: 57), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Kini di Pontianak sebanyak 60 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 25 pada komputer.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, suatu butir pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df = n - 2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 60 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,2542. Dari ketiga variabel yaitu kompensasi, pelatihan kerja, dan produktivitas karyawan tersebut dinyatakan lolos uji validitas.

Kemudian pada pengujian reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach's alpha* $> 0,60$. Diperoleh nilai kompensasi sebesar 0,866, variabel pelatihan sebesar 0,714 dan variabel produktivitas kerja sebesar 0,876 sehingga ketiganya dinyatakan lolos uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,119 yang di mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima yang di mana data residual terdistribusi normal.

TABEL 1
Hasil Uji Normalitas

METODE ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69252438
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.100
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.340 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.328
	Upper Bound	.352

- Test distribution is Normal.
 - Calculated from data.
 - Lilliefors Significance Correction.
 - Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.
- Sumber: Data Olahan SPSS 25,2022

TABEL 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.156	3.314		-.349	.729		
TOTAL.X1	.177	.113	.143	1.569	.122	.780	1.282
TOTAL.X2	.498	.063	.716	7.850	.000	.780	1.282

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: data olahan SPSS 25,2022

Kemudian pada pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel kompensasi dan pelatihan kerja mendapatkan nilai *Tolerance* sebesar 0,780 dan nilai VIF sebesar 1,282 dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Pada pengujian heteroskedastisitas pada tabel 3 ditemukan hasil untuk variabel kompensasi secara berturut 0,326 dan 0,969 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

TABEL 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.482	2.166		1.608	.113
1 TOTAL.X1	-.073	.074	-.147	-.991	.326
TOTAL.X2	-.002	.041	-.006	-.038	.969

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,143X_1 + 0,716X_2$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Pelatihan Kerja

Ditemukan nilai koefisien regresi untuk kompensasi dan pelatihan kerja secara berturut 0,143 X_1 dan 0,716 X_2 . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas.

TABEL 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.156	3.314		-.349	.729
1 TOTAL.X1	.177	.113	.143	1.569	.122
TOTAL.X2	.498	.063	.716	7.850	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Hasil Uji F dapat dilihat dari Tabel 5 berikut:

TABEL 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.386	2	143.693	48.461	.000 ^b
	Residual	169.014	57	2.965		
	Total	456.400	59			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 48,461 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 1,569 dan 7,850. Pengujian pada variabel kompensasi menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,569 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,122 lebih besar dari 0,05 maka kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dan pengujian pada variabel pelatihan kerja menunjukkan t_{hitung} 7,850 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

TABEL 6
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	172.196

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai R square sebesar 0,63 atau sama dengan 63%. Artinya variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 63%, sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model regresi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di Pontianak. Dan secara persial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Kini di pontianak.

Saran yang dapat penulis berikan yaitu untuk kompensasi kepada pihak perusahaan harus lebih diperhatikan apabila imbalan yang diterima karyawan semakin besar maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dan pelaksanaan pelatihan kepada karyawan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik. Namun disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawita, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi 2. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

