



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13975-13989

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Prima Solid Energik

Ikhwan Agus^{1✉}, Adi Sukardi^{2✉}, Nur Aini³

Manajemen, Universitas Trunajaya Bontang

Email: adi.sukardi513@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Prima Solid Energik. Responden penelitian ini adalah 31 responden Karyawan PT. Prima Solid Energik yang dapat digunakan dalam pengolahan data. Data diolah menggunakan analisis korelasi dengan bantuan alat analisis yaitu SPSS versi 16.0. Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner (angket), dokumentasi, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari hasil secara parsial Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). berdasarkan hasil secara simultan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi pada PT. Prima Solid Energik mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja*

Abstract

This research was conducted to determine Job Training and Compensation on Employee Productivity at PT. Prima Solid Energetik. The respondents of this research were 31 employees of PT. Prima Solid Energetic which can be used in data processing. The data was processed using correlation analysis with the help of an analysis tool, namely SPSS version 16.0. This type of research uses quantitative research. The data collection techniques used in this research were questionnaire methods, documentation, interviews, observation and literature study. The analytical method used in this research is a quantitative descriptive method. The data analysis techniques used in this research are data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing. Based on the research results, it can be seen from the partial results that Job Training (X1) has a significant effect on Work Productivity (Y), partially Compensation (X2) has a significant effect on Work Productivity (Y). based on the simultaneous results of the Job Training (X1) and Compensation (X2) variables have a significant effect on Work Productivity (Y). So the results of this research show that Job Training and Compensation at PT. Prima Solid Energetik has an influence in increasing employee work productivity
Keywords: *Job training, Compensation and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Setiap sistem organisasi baik pemerintah, perusahaan, maupun UMKM pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan dapat terwujud dengan adanya peran aktif dari karyawan. Karyawan memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena disini karyawan berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada bagaimana karyawan mampu mengembangkan kemampuannya baik dibidang manajerial, hubungan antar karyawan, maupun teknis operasional.

Produktivitas pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal, produktivitas pekerja di Indonesia dinilai kalah saing dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Filipina, dan Singapura (Rozi et al., 2022). Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, seharusnya Indonesia memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan. Dengan karyawan yang bekerja keras dan produktif akan memudahkan sebuah bisnis ataupun perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Di daerah Kota Bontang sendiri tingkat produktivitas masih terbilang rendah dibandingkan dengan kota-kota lain dipulau Kalimantan. Dengan rendahnya tingkat produktivitas ini, baik daerah maupun perusahaan yang ada di daerah tersebut akan sulit untuk bersaing melihat saat ini perkembangan zaman yang semakin modern dan persaingan juga akan semakin sulit.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong keberhasilan usaha perusahaan. Jika produktivitas di perusahaan tinggi maka akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun karyawannya terutama untuk

kesejahterannya. Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena ada kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya. Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan ini diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Waskito et al., 2023)

Setiap kegiatan organisasi selalu didominasi oleh keterlibatan manusia maka perusahaan harus diolah secara profesional oleh sumber daya manusia yang handal. Hal ini akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Khasanah dan Nurbaiti (2023) Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya, memberikan penghargaan atas kerja keras atau paket kompensasi kepada karyawan yang berprestasi guna menghasilkan produktivitas yang baik demi kemajuan perusahaan.

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Prima Solid Energik yang bergerak di bidang pengadaan barang yang menyediakan berbagai produk untuk memenuhi kebutuhan industri. Perusahaan ini juga bergerak dalam bidang jasa General Kontraktor berupa Building maintenance, renovasi dan perawatan gedung serta elektrikal dan mekanikal. Pada tahun 2023 hingga bulan september 2023 terjadi peningkatan profit perusahaan. Namun pada tahun 2023 produktivitas karyawan mengalami penurunan.

Hal ini yang menjadi sebuah masalah pada PT. Prima Solid Energik, dimana tingkat *turn over* karyawan cukup tinggi selama tahun 2023. Terdapat 14 karyawan yang keluar, jumlah karyawan awal tahun sebanyak 45 karyawan sedangkan hingga bulan Oktober 2023 jumlah karyawan sebanyak 31 karyawan. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja (Khasanah & Nurbaiti, 2023).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki performance karyawan pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan untuk karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menciptakan rasa puas dalam bekerja serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sajidin et al., 2022).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Mangkunegara, 2017: 68). Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang cukup dan adil sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan sekaligus sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan.

PT. Prima Solid Energik sebagai perusahaan jasa untuk mencapai tujuan secara optimal, maka divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pelatihan dan kompensasi yang sesuai pada karyawan yang ditempatkan di perusahaan rekanan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara/kegiatan untuk mencari suatu pemecahan permasalahan sehingga dilakukan penelitian untuk mendapatkan suatu jawaban dari permasalahan tersebut. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal, maka penulis menguji hipotesa yang sebelumnya sudah ditentukan sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu data hasil rekap kuesioner yang berupa angka yang didapat dari hasil data primer berupa pertanyaan – pertanyaan kuesioner sesuai dengan indikator dari tiap variabel yang akan diteliti untuk kepentingan studi bersangkutan.

2. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

H2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

H3. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek dalam Penelitian ini adalah PT. Prima Solid Energik

2. Objek dalam penelitian ini meliputi : (1) pelatihan (2) kompensasi, (3) produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Prima Solid Energik yang beralamatkan di Jalan. Pupuk Raya RT.51 Ruko No.4 Kel. Loktuan Kec. Bontang Utara Kota Bontang Kalimantan Timur.

2. Waktu penelitian : bulan Oktober 2023 sampai Januari 2024.

4. Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2019:296) "Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data".

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan statistika nonparametric dengan menggunakan analisis linear regresi berganda dibantu menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Melalui aplikasi, ini dapat dilakukan pengelolaan data statistik mulai dari statistik deskriptif parametrik dan statistik non parametrik (Priyono, 2021, h.33). Dalam pengolahan data guna mendapatkan kesimpulan dari penelitian, digunakan:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Analisis linear regresi berganda
5. Uji Hipotesis (Uji F, Uji Parsial (T) dan Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid. Untuk menentukan nilai r_{tabel} , pada kolom df digunakan rumus $n-2$, dimana n adalah banyaknya responden. Rumus yang digunakan untuk koefisien korelasi product moment $> r_{tabel} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel. Dalam penelitian ini diketahui banyak respondennya adalah $31 - 2 = 29$ maka dapat ditentukan untuk nilai $r_{tabel} = 0,355$ dan untuk nilai probabilitas $\beta_i = 0,05$, Menurut uji validitas pada kuesioner Produktivitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang dibuat oleh peneliti valid.

Tabel 1. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	X1.1	$0,777 > 0,355$	$0,000 < 0,05$	Valid
2	X1	X1.2	$0,843 > 0,355$	$0,000 < 0,05$	Valid

3		X1.3	0,749 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
4		X1.4	0,876 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Tabel 2. Hasil Rekap Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X2)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Kompensasi X2	X2.1	0,877 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
2		X2.2	0,778 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
3		X2.3	0,843 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
4		X2.4	0,776 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Tabel 3. Hasil Rekap Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	Item		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Produktivitas (Y)	Y1	0,759 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
2		Y2	0,679 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
3		Y3	0,792 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
4		Y4	0,726 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
5		Y5	0,708 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid
6		Y6	0,646 > 0,355	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Diolah 16.00

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Rekap Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reabilitas	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,828	0,60	Realibel
2	Kompensasi (X2)	0,837	0,60	Realibel
3	Produktivitas(Y)	0,809	0,60	Realibel

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Tabel 5. Hasil Rekap Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai	Probabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,239	0,05	Normal
2	Kompensasi	0,353	0,05	Normal
3	Produktivitas	0,148	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa nilai residual dari masing-masing variabel berdistribusi normal dengan nilai $0,239 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Pelatihan Kerja (X1), nilai residual $0,353 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Kompensasi (X2), nilai residual $0,148 > 0,05$ sebagai syarat nilai berdistribusi normal untuk variabel Produktivitas (Y).

b. Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas $VIF < 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Rekap Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerace	VIF	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	$0,980 > 0,1$	$1,030 < 10$	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Kompensasi	$0,980 > 0,1$	$1,030 < 10$	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data Diolah SPSS 16.00

Dari hasil tabel 6 data diatas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan kerja memiliki nilai *tolerance* dengan nilai $0,980 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,030 < 10$. Variabel Kompensasi memiliki nilai *tolerance* dengan nilai $0,980 > 0,1$ dan nilai VIF dengan nilai $1,030 < 10$. Dari hasil tersebut masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Jadi

dapat disimpulkan dari hasil uji multikolinieritas tersebut dapat dipastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Rekap Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja	0,189	0,05	Normal atau tidak terjadi Heteroskedastistas
2	Kompensasi	0,654	0,05	Normal atau tidak terjadi Heteroskedastistas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Dari hasil data diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikan dengan nilai $0,189 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya varibel Pelatihan Kerja (X1) memiliki ketidaksamaan *variance* dari *residual* sehingga dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastistas. Nilai Signifikan dengan nilai $0,654 > 0,05$ nilai probabilitas yang artinya varibel Kompensasi (X2) memiliki ketidaksamaan *variance* dari *residual* sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas. Jadi dari hasil uji heteroskedastistas tersebut dapat dipastikan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas.

d. Uji Autokorelasi

Dari hasil data 4.18 diatas dapat diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,307. Kemudian ini tersebut di dibandingkan dengan tabel signifikan 5%, dengan jumlah sampel 31 (n) dan jumlah variabel independen $2(k=2)$, Maka ditemukan nilai *du* sebesar 1,570 dan nilai *dL* sebesar 1,296, sedangkan nilai *Durbin Watson* (d) model regresi sebesar 2,307. Berarti nilai *durbin watson* (d) regresi sebesar 2,307 lebih besar dari nilai *du* yakni 1,570 dan kurang dari $(4-du)$ atau $4- 1,570= 2,430$ atau $du < D-W < 4-du$ ($1,570 < 2,307 < 2,430$) . Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi pada penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.601	1.754		4.904	.000
Pelatihan Kerja	1.108	.080	.919	13.760	.000
Kompensasi	.582	.072	.169	4.529	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 16.00

Nilai-nilai hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut

$$Y = 8,601 + 1,108x_1 + 0,582x_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- 1) Konstan dengan nilai 8,601 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen Pelatihan Kerja dan Komunikasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari Produktivitas karyawan adalah sebesar 8,601.
- 2) Nilai koefisien regresi linear Pelatihan Kerja sebesar 1,108 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Pelatihan Kerja meningkat, maka Produktivitas karyawan meningkat sebesar 1,108 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- 3) Nilai koefisien regresi linear Kompensasi sebesar 0,582 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kompensasi meningkat, maka Produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,582 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.118	2	99.559	98.053	.000 ^a
	Residual	28.430	28	1.015		
	Total	227.548	30			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.00

Untuk hasil dalam penilaian ini Ftabel = dka ; dkb = 3,34. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 98,053 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan untuk nilai Ftabel diketahui sebesar 3,34 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel (98,053 > 3,34) artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Uji T

Tabel 10. Hasil Output SPSS Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.601	1.754		4.904	.000
	Pelatihan Kerja	1.108	.080	.919	13.760	.000
	Kompensasi	.582	.072	.169	4.529	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 16.00

Nilai thitung untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 13,760 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan Pelatihan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak (H1

diterima) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Nilai thitung untuk variabel Kompensasi adalah 4,529 dan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_2 diterima) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

b. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Output SPSS Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.875	.866	1.008	2.307

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,875 yang berarti 87,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Kompensasi sebesar 87,5%. Selanjutnya selisih $100\% - 87,5\% = 12,5\%$. Hal ini menunjukkan 12,5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah 13,760 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Pelatihan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Pelatihan kerja berjangkan pendek yang memakau mekanisme runtut dan terorganisirkan yang mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan beserta kemampuan teknis pada tujuannya yang terbataskan. Ini perlu dilakukan pada PT. Prima Solid

Energik. Pelatihan yang merupakan upaya keterampilan kerja timbal balik yang membantu, harus menciptakan lingkungan dimana karyawan mempelajari keahlian, sikap, keterampilan, karakter, pengetahuan yang khusus berkaitan terhadap pekerjaannya, maka mampu memberi dorongan karyawan agar kerjanya lebih. Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Prima Solid Energik akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Menurut Eren Septiana, Putra Wisnu Agung Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Sari Warna Asli Garment, jadi H1 diterima. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Sari Warna Asli Garment, jadi H2 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. Sari Warna Asli Garment, jadi H3 diterima.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompensasi terhadap terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 4,529 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_2 diterima) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) yang juga diterapkan pada PT. Prima Solid Energik. Kompensasi berarti suatu hal yang wajib dikeluarkan perusahaan dan diberikan terhadap karyawan yang merupakan bentuk hasil kerja yang sudah memberi tenaga serta hasil pemikiran karyawan guna pencapaian tujuan industri ataupun organisasinya.

Kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh PT. Prima Solid Energik kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kompensasi sudah pasti meningkatnya produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktifitas karyawan di PT. Prima Solid Energik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian menurut Iman Sajidin, Hardjito S. Darmojo, Hadi Suharno Hasil penelitian dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,34 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,053 > 3,34$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energi.

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia PT. Prima Solid Energik akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pelatihan berarti usaha guna memberi peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan proses pendidikan yang perusahaan berikan, yang bersifat mendorong karyawan untuk lebih baik. Selain pelatihan PT. Prima Solid Energik juga memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja dan kompensasi akan memberikan kemampuan produktivitas karyawan meningkat. Produktivitas sebagai perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik pada PT. Prima Solid Energik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sehingga Pelatihan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas karyawan di PT. Prima Solid Energik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Menurut Mutia Maudy Khasanah, Nurbaiti) Hasil penelitian menunjukkan ini bahwa semakin sering pelatihan diberikan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru kepada karyawan maka akan mampu memberikan kontribusi terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan, kompensasi diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja akan meningkat. Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Medan Baru, dimana perusahaan sudah memberikan pelatihan dan kompensasi yang baik kepada karyawannya.

SIMPULAN

Penelitian dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara terpisah atau masing-masing terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik. Sehingga masing-masing dari kedua variabel tersebut memiliki peran tersendiri dalam kontribusi pengaruh terhadap Produktivitas karyawan.
2. Pelatihan kerja dan Kompensasi saat dikombinasikan tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Prima Solid Energik. Sehingga keduanya secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun besaran pengaruh yang diberikan kedua variabel ini hanya sebesar 86,6%, sehingga masih terdapat 13,4% pengaruh faktor lain terhadap produktivitas karyawan PT. Prima Solid Energik yang belum dapat diungkapkan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)* (5 ed.). Riau: Zanafa Publishing.
- Jafar, D. A., & Rudini, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 65–75.
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146–1152.
- Lestari, E., Kristiyana, N., & Wahyuningsih, D. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada

- Ud. Karya Sejahtera Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(3), 604–619.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Rozi, I. F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 607–614.
- Sajidin, I., Darmono, H., & Suharno, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. *Jurnal Empire*, 2(2), 110–119.
- Sari, V. P., & Triyonowati, T. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Topsell Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3), 1–19.
- Septiana, E., & Agung, P. W. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Quality Control (Qc) Pada Pt. Sari Warna Asli Garment Di Surakarta. *Smooting*, 19(1), 37–43.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Sutopo, Ed.) (2 cetakan). Bandung: Alfabeta.
- Waskito, L. L., Agustina, T., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan fungsional teoritis dan aplikatif*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.