

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK CABANG MANADO*THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK MANADO BRANCH*

Oleh:

**Angel Rumahlaiselan¹
Rudy S. Wenas²**¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹acrumahlaiselan@gmail.com²rudy.wenas@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal didalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 166 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pelatihan dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: *pelatihan, kompensasi, produktivitas kerja*

Abstract: *The background of this research based on existing phenomena shows that employees cannot work optimally within the company. The purpose of this study was to find out and get a study of the effect of training and compensation on employee work productivity at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Manado Branch. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 166 respondents, while the sampling technique used in the study was saturated sampling. In this study the independent variables consist of training and compensation while the dependent variable is work productivity. Testing instruments using validity and reliability tests. While the data analysis method uses multiple linear regression analysis with t test and f test. The results of the study showed that training and compensation simultaneously had a positive and significant effect on employee work productivity. Partially training has a positive and significant effect on employee work productivity, and compensation has a positive and significant effect on employee work productivity. The leader PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Manado Branch needs to maintain training and the compensation that has been given is even more enhanced.*

Keywords: *training, compensation, productivity work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat. Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki keunggulan bersaing di bidang contohnya kualitas produk, harga bahkan sumber daya manusia yang terlatih dan professional. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar sumber daya manusia yang ada mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja.

Rendahnya tingkat produktivitas suatu perusahaan atau organisasi biasanya disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diterima karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki performens pekerja pada suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Disamping dengan diadakannya pelatihan yang merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga manusia memiliki kebutuhan, harapan dan keinginan yang beragam. Hal ini yang seringkali kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan kehilangan semangat kerjanya yang otomatis juga pasti berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2007:2) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pelatihan

Menurut Sulistiyani dkk (2007:175) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Secara umum **pelatihan sumber dayamanusia** bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100). Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan

Produktivitas Kerja

Triton (2007:80) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Dapat disimpulkan produktivitas kerja dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen.

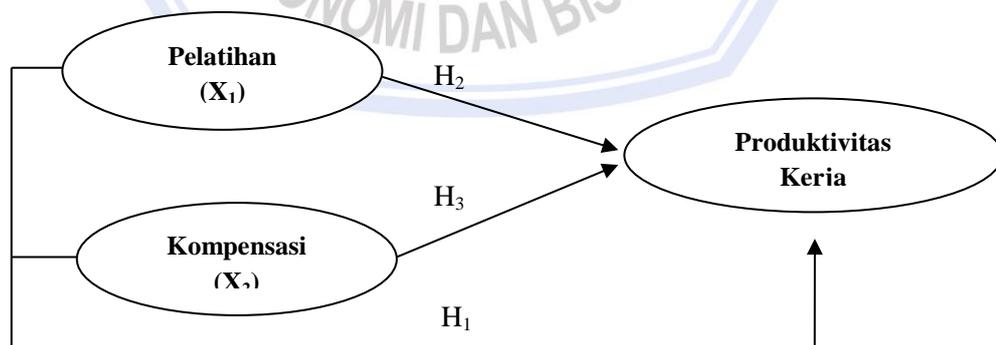
Penelitian Terdahulu

Saleleng dan Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saprudin (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel penelitian yang digunakan adalah 60 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisa regresi linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Anggraeni, Herlamang dan Nursaidah (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga Pelatihan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H₂ : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H₃ : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian yaitu PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado dan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari Januari-Maret 2018. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 166 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 166 responden.

Data dan Sumber Data

Jenis data terdiri dari dua jenis :

- Data Kualitatif, yaitu data keadaan atau gambar dari kualitas objek yang akan diteliti.
- Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan.

Sumber data dalam penelitian ini berupa :

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner
- Data Sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dipublikasikan .

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai sasaran yang tepat dalam rangka pembahasan suatu permasalahan yang ada didalam objek, maka perlu adanya data yang akurat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan, yaitu : Observasi, wawancara, kuisisioner.

Teknik Analisis Data**Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score. total score dari nilai kuesioner (Sunnyoto, 2011:114). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunnyoto, 2011:110).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009:99).

Uji Heteroskedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:131).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena "gangguan" pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu /kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Ghozali, 2011:110)

Uji Regresi Berganda

Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Variable yang mempengaruhi sering disebut variable bebas, variable independen atau variable penjelas dalam hal ini adalah pelatihan dan kompensasi. Variable yang dipengaruhi sering disebut dengan variable terikat atau variable dependen. Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y	=	Produktivitas Kerja Karyawan
X_1	=	Pelatihan Kerja
X_2	=	Kompensasi
a	=	Nilai Konstanta
b_1	=	Koefisien regresi parsial variabel
b_2	=	Koefisien regresi parsial variabel

Pengujian Hepotesis

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2012:120) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Uji Signifikansi Parsial (t)

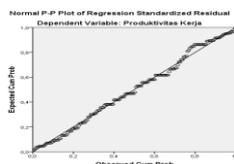
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen terhadap terhadap variable dependen dengan menganggap variable indenpenden lainnya konstan (Ghozali 2011:98). Criteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of significant $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Uji Realibilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,650	0,000	Valid	0,757	Reliabel
	X1.2	0,702	0,000	Valid		
	X1.3	0,858	0,000	Valid		
	X1.4	0,846	0,000	Valid		
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,687	0,000	Valid	0,650	Reliabel
	X2.2	0,726	0,000	Valid		
	X2.3	0,624	0,000	Valid		
	X2.4	0,754	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,658	0,000	Valid	0,638	Reliabel
	Y.2	0,549	0,000	Valid		
	Y.3	0,767	0,000	Valid		
	Y.4	0,220	0,000	Valid		
	Y.5	0,642	0,000	Valid		
	Y.6	0,803	0,000	Valid		

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2018*

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} (0,151). Tabel di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Normal P-P Plot**

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2018*

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

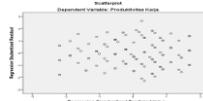
Tabel 2.Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Keterangan	Collinearty Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,212	4,720
Kompensasi	0,212	4,720

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2018

Tabel 2 menunjukkan variabel Pelatihan dan Kompensasi memiliki nilai *tolerance* > 0,10, yaitu 0,212; 0,212; dan nilai VIF < 10, yaitu 4,720; 4,720. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Analisis Scatterplot

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 3.Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-waston
1	,931 ^a	,866	,865	,852	1,897

Sumber : Olahan Data SPSS Primer, 2018

Tabel 3 menunjukkan *Durbin-Waston* sebesar 1,897, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5% , jumlah sampel 166 (n) dan jumlah variabel 3 (k=3). Nilai *Durbin-Waston* 1,897 lebih besar dari batas (dU) 1,783 dan kurang dari 4-1,783 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Berganda**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(constant)	5,032	,626
	Pelatihan	,510	,076
	Kompensasi	,680	,078

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2018*

Tabel 4 Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut : $Y = 5,032 + 0,510X_1 + 0,680X_2$. Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :Nilai konstanta sebesar 5,032, berarti jika variabel pelatihan dan kompensasi bernilai nol (0), maka produktivitas kerja akan bernilai sebesar 5,032. Untuk variabel pelatihan (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila pelatihan semakin ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,510. Untuk variabel kompensasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin adil dan benar, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,680. Variabel kompensasi merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 5. Uji Signifikasi simultan (Uji F)****ANOVA^a**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	768,342	2	384,171	528,837	,000 ^b
	Residual	118,411	163	,726		
	Total	886,753	165			

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2018*

Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 5 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,837 dan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilangan 2 dan df_2 = derajat penyebut 163 dengan taraf 5% maka didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,05 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil $\rho=0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

Uji t**Tabel 6. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)**

	Model	T	Sig
1	(constant)	8,037	,000
	Pelatihan	6,741	,000
	Kompensasi	8,659	,000

Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan (X_1) $t_{hitung} = 6,741 > t_{tabel} = 1,974$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X2) t hitung = 8,659 > t tabel = 1,974 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan pelatihan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Agung Widodo (2016). PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado sudah memberikan pelatihan dan kompensasi yang baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang diterima karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado sesuai dengan masing-masing pekerjaannya, dan imbalan atau kompensasi yang mereka terima sesuai dengan apa yang mereka harapkan dari perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya PT Sumber Alfaria Trijaya Manado benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Salinding (2011) dan Wolukow, Roring, Tampi (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika kompensasi diberikan secara adil dan benar maka produktivitas kerja akan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Sumampouw (2014). Jenis kompensasi yang sudah diberikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Manado berupa gaji dan insentif yang baik memberikan motivasi kepada setiap karyawan dan ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu tunjangan seperti tunjangan kesehatan yang membuat para karyawan merasa aman dalam bekerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti. Kompensasi merupakan variabel paling kuat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

Saran

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado harus mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi pelatihan yang ada dengan menambah metode-metode pelatihan yang tidak dilakukan. Berpengaruh positif disini artinya, semakin pelatihan ditingkatkan oleh pihak PT Sumber Alfaria Trijaya Manado, maka semakin meningkat pula karyawan yang produktif. Kompensasi juga perlu dipertahankan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Berpengaruh positif, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan dengan adil dan benar, maka semakin banyak karyawan yang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A.E., Herlambang, T., dan Nursaidah. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. *Jurnal JMBl*. Vol.2 No.1 Juni 2016. Hal 76-90. .
<https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBl/article/view/1216/977>. diakses 01 desember 2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19*, Edisi kelima. Penerbit UNDIIP, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, U. 2002. *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Penerbit PT Gramedia Pusaka, Jakarta.
- Makunegara, A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Saleleng, M., dan Soegoto, A.S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 September 2015. Hal 695-708. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656>. diakses tanggal 25 november 2018.
- Salindang, R. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Erajaya Swasembadang. *Skripsi*.
<http://repository.unhas.ac.id/sitstream/handle/123456789/RONY%2520SALIDING.PDF>
diakses tanggal 25 oktober 2018
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Trias Mitra Jaya Manunggal. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*. Vol.2 No. 2 mei 2018. Hal 35-40.
<http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/35/31>. diakses tanggal 03 desember 2018
- Sulistiyani.,Ambar., Teguh., dan Roosidah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sumampouw, C.L. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Manado. *Jurnal Acta Diurna*. Vol.2 No.3 2013. Hal 1-22.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2436>. diakses tanggal 19 september 2018.
- Sunyoto, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Triton, P.B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif dan Kolektivitas*. Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Walukow, M.T., Roring, M., dan Tampi, J.R.E. 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal JAB*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/13826/13401>. diakses 01 desember 2018.
- Widodo, A. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Jatim Tbk Cabang Kediri. *Jurnal Manajemen*.
https://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/12.02.02.0251.pdf. diakses 07 oktober 2018
- Wijaya, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Buana : Academia, Jakarta.