

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. FERMENTECH
INDONESIA**

Dominikus Djago Djoa¹, Zaenal Arifin²

Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Nusantara Lampung

Jl. Pulau Damar Gg. Sapta Marga Waydadi Baru Bandar Lampung

Email : dominikusdjago.d@sttnlampung.ac.id

Abstrak

Pada penelitian ini yang dimaksud produktivitas kerja adalah kinerja karyawan atau performance yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data tentang produktivitas kerja ini berupa performance appraisal, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja.

Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Fermentech dengan nilai t statistik = 10,27 > dari t tabel = 0,279 dan sig (Probabilitas) sebesar 0,000 < taraf signifikan 0,05.

Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan PT.Fermentech dengan nilai F statistik yang didapat sebesar 102,262 > dari F tabel = 1,99 dan sig (probabilitas) sebesar 0,000 < taraf signifikan 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y).

Kata Kunci : performance, produktivitas, kompensasi.

Abstract

In this study, what is meant by work productivity is employee performance or performance which is the result or output of a process. The data on work productivity is in the form of performance appraisal, namely work appraisal. This is because job appraisal is an evaluation factor for the company towards employee work and also evaluation for employees themselves as an embodiment for increasing work productivity.

Training and Education have a positive and significant effect on the work productivity of PT. Fermentech employees with a t statistic = 10.27 > from t table = 0.279 and sig (Probability) of 0.000 < 0.05 significant level.

Compensation, Training and Education together (simultaneously) have a positive and significant effect on the productivity of PT. Fermentech's employee performance with a statistical F value obtained of 102.262 > from F table = 1.99 and sig (probability) of 0.000 < significant level 0.05 means that H_0 is rejected and H_a is accepted (there is a positive and significant effect on variables X_1 and X_2 on variable Y).

Key words : performance, productivity, compensation.

1 PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Di setiap perusahaan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan perusahaan. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Kadang produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu perusahaan. Bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Pada penelitian ini yang dimaksud produktivitas kerja adalah kinerja karyawan atau performance yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data tentang produktivitas kerja ini berupa performance appraisal, yaitu penilaian kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut. Data dari Depnaker (1993), sekitar 80 % kasus terjadinya pemogokan pekerja hanya karena ulah pengusaha. Pengusaha hanya melihat produktivitas para pekerjanya, sedangkan faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja adalah seperti upah, kondisi kerja serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai, tidak diperhatikan.

Kendala seperti hal di atas sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa proses evaluasi mengenai kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Bila penilaian kerja ini kurang akurat akan mengakibatkan pihak manajemen perusahaan tidak bisa mengontrol pengelolaan sumber daya manusianya. Hal ini akan berdampak pada pola kinerja karyawan. Penilaian kerja yang kadang bersifat subjektif dan terlalu tinggi membuat karyawan kadang kala merasa puas dan cenderung nantinya penurunan pada produktivitas kerjanya.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa. PT. Fermentech Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan. Dalam kegiatan usahanya PT. Fermentech Indonesia harus mampu beroperasi agar target produksi dapat tercapai. Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dicapai oleh PT. Fermentech Indonesia yaitu permasalahan produktivitas karyawan pada PT. Fermentech Indonesia.

PT. Fermentech Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang makanan. Dan berlokasi di Jalan Ir. Sutami Km33 Lampung Timur Provinsi Lampung. Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan pada PT. Fermentech Indonesia Adapun posisi tenaga kerja pada PT. Fermentech Indonesia.

Tahun 2019 dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Manajer Operasional	Supervisor	Tenaga Pembantu
2016	456	28	26	402

Tahun 2. Target Produksi di tahun 2018-2019

Tahun	Target Produksi	Target Tercapai
2018	3000 Ton	2756 Ton
2019	2000 Ton	1847 Ton

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Jika membicarakan masalah produk produktivitas, maka mendatangkan masalah yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik. (Hasibuan, 2000:126).

Menurut **L. Green berg (2000:8)** definisi produktivitas yaitu :

“Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut definisi ini produktivitas juga diartikan sebagai:

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.”(Muchdarsyah, 2000:8)

Produktivitas secara umum diartikan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan (output) antara apa yang digunakan (input).

Menurut **Swashta (2001:142)** definisi produktivitas adalah: “Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil(jumlah barang atau jasa yang

diproduksi) dengan hasil (jumlah karyawan, modal, energy, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.”

Sedangkan pusat produktivitas **Nasional Departmen Tenaga Kerja Republik Indonesia (2003:12)** mengemukakan pengertian produktivitas yaitu sebagai ukuran dari tingkat efesiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai.

Menurut definisi **Stoner (2001:290)** produktivitas kerja karyawan sebagai nisbah keluaran terhadap masukan adalah suatu ukuran efesiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa. Makin besar nilai nisbahnya semakin besar pulalah efesiensinya. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (input). (**Nasution, 2001:203**).

Menurut (**Isyandi, 2004:163**) rumus produktivitas secara sistematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = x = \frac{\text{Produktifitas dalam unit}}{2a \text{Jumlah pegawai}}$$

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya. Menurut (**Sedarmayanti, 2001:144**) balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

- a) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*qualitycontrol circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
- d) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e) Efesiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa factor (**Nitisemito, 2002:173**), antara lain:

- a) Kepemimpinan.

- b) Kompensasi.
- c) Pengawasan kerja.
- d) Lingkungan kerja.
- e) Pendidikan dan pelatihan.
- f) Disiplin kerja.
- g) Fasilitas kerja.
- h) Absensi kerja.
- i) Beban kerja.
- j) Tingkat perputaran karyawan.
- k) Proses seleksi.

Dari faktor-faktor diatas yang mempengaruhi produktivitas penulis mengambil sebagian yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan kerangka masalah yang sedang penulis teliti sesuai dengan kondisi dan situasi diperusahaan, yaitu:

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa yang ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperolehimbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi **(Hasibuan, 2000:118)**.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Drs.Malayu Hasibuan, 2000:118)**.

Menurut Drs. Malayu Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai balasan kepada seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya Baik upah perjam ataupun gaji periodic. **(William dan keith davis, 2000:12)**.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang telah disumbangkan karyawan kepada perusahaan pada dasarnya dibentuk komponen-komponen. Secara garis besarnya komponen-komponen upah dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi.

Komponen-komponen kompensasi tersebut meliputi (Sondang,2005:265):

1) Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam,perhari,dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan.

2) Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya si karyawan mendapat kecelakaan dan lain sebagainya.

Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain:

- a) Tunjangan Sakit.
- b) Santunan Cacat.
- c) Santunan Kematian.
- d) Tunjangan hari tua.
- e) Pesangon, uang jasa dan ganti rugi.

3) Kesejahteraan karyawan

Tidak jauh beda dengan jaminan sosial, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial pihak perusahaan. Tunjangan perusahaan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga.

4) Keuntungan dan bonus

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari karyawannya dan sudah sewajarnya jika karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan.

5) Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen pengupahan yang ada, insentif memiliki sifat yang agak berbeda, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan maka insentif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa upah insentiflah yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Pendidikan dan pelatihan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi pengubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. **(Kaswan, 2011:4)**. Pelatihan bisa dilaksanakan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur. **(Dale, 2003:111)**.

Menurut instruksi presiden Nomor 15 tahun 1974, yang disebut latihan adalah: Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan hal yang praktis yang menyangkut keterampilan kerja.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan (Nitisemito, 2002:86) antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b) Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- c) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Tujuan pelatihan menurut ahli lain adalah (Anwar Prabu, 2004:412) :

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan:

- a) Sistem magang
Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.
- b) Sistem ceramah
Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.
- c) Sistem bimbingan
Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan.
- d) Sistem latihan praktek
Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.
- e) Sistem kombinasi
Merupakan sistem kombinasi dari sistem yang ada.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kegiatan latihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas oleh adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara yang paling efektif dan efisien dari pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diambil penulis yaitu:

1. Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. FERMENTECH INDONESIA.
2. Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dengan uji T.
3. Ada pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dengan uji F.

2 METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fermentech Indonesia yang beralamat lengkap di Jl. Ir. Sutami Km 33 Gunung Pasir Jaya Lampung Timur Provinsi Lampung. Penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2019 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Fermentech Indonesia. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 20.0.

Penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian eksploratori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Karena bersifat mendasar, penelitian ini disebut penjelajahan (*eksplorasi*). Penelitian eksploratori dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Penelitian *explanatory* tidak memerlukan hipotesis atau teori tertentu. Peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan sebagai penuntun untuk memperoleh data primer berupa keterangan, informasi, sebagai data awal yang diperlukan.

Pengertian penelitian eksplanatori (*explanatory research*) menurut pendapat ahli, antara lain :

1. Menurut Umar (1999:36) yaitu penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.
2. Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:4) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 3. Tabel variabel, definisi operasional, dan indikator Pengukuran

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur	a) Pencapaian hasil kerja b) Pencapaian target produksi c) Tingkat kehadiran d) Keahlian menggunakan alat produksi e) Kemampuan kerja secara efektif

		dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Muchdarsyah, 2000:8)	
2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepadaperusahaan.(Drs.Malayu Hasibuan, 2000:118).	a) Gaji dan upah
3	Pelatihan dan Pendidikan (X2)	Pelatihan dan pendidikan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. (kaswan,2011:4).	a) Sistem magang b) Sistem ceramah c) Sistem bimbingan d) Sistem latihan praktek e) Sistem Kombinasi

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berikut penjelasan kedua variabel tersebut :

a) Variabel *Independent*

Variabel *Independent* adalah yang mempengaruhi variabel *dependent*, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Uma Sekaran,2006) Variabel *independent* pada penelitian ini terdiri dari:

1. Kompensasi (X1).
2. Pelatihan dan pendidikan (X2).

b) Variabel *dependent* (Variabel terikat)

Variabel *dependent* adalah variabel yang menjadi perhatian utama penelitian (Uma Sekaran,2006). Dengan kata lain,variabel *dependent* menjelaskan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi.Variabel *dependent* pada penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tahun 2016 yang berjumlah 456 karyawan. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah dengan metode *Porposive* Sampling. Artinya responden (Subjek) yang dipilih secara sengaja dengan karakteristik tertentu yang diyakini respresentatif terhadap popolasi penelitian. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan : N = Jumlah Populasi
N = Jumlah Sample
E = Tingkat kesalahan

Populasi (N) sebanyak 456 , tingkat kesalahan (e) 10 % , maka jumlah sample (n) adalah :

$$\frac{n=456}{1+456(0.10)^2}$$

= 50.014 dibulatkan menjadi 50

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 50 orang karyawan PT. Fermentech Indonesia yang akan mendapatkan kesempatan untuk mewakili responden.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X_1 dan X_2 = Variabel dependen

A = Konstanta(Nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

Uji reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear Berganda berdasarkan Uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik dalam metode skala *likert*. Metode skala *likert* adalah bentuk kuisioner yang menyingkap sikap dari responden dalam bentuk jawaban (pernyataan), dimana alternatif jawaban tersebut dijumlahkan dari setiap responden. Hubungan antara alternatif dengan skala likert dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Hubungan Alternatif dengan Skala *Likert*

Alternatif	Label	Bobot / Nilai
Sangat Setuju (SS)	A	5
Setuju (S)	B	4
Netral (N)	C	3
Tidak Setuju (TS)	D	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	E	1

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Fermentech dengan nilai t statistic $2,367 > t \text{ Tabel} = 0,279$ dan sig (probabilitas) sebesar $0,022 < \text{dari taraf signifikan } 0,05$, artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh yang signifikan variabel X1 terhadap variabel Y).
2. Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Fermentech dengan nilai + statistik = $10,27 > \text{dari } t \text{ tabel} = 0,279$ dan sig (Probabilitas) sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a di terima (terdapat pengaruh yang signifikan variabel X2 terhadap variabel Y).
3. Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan PT.Fermentech dengan nilai F statistik yang didapat sebesar $102,262 > \text{dari } F \text{ tabel} = 1,99$ dan sig (probabilitas) sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y).

4 KESIMPULAN

Kompensasi, Pelatihan dan Pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja Karyawan PT.Fermentech dengan nilai F statistik yang didapat sebesar $102,262 > \text{dari } F \text{ tabel} = 1,99$ dan sig (probabilitas) sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- James, A., F. Stoner, 1998. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- JR. Pichter, 1987. *Organizational Psychology. A Scientist Practitioner Approach*. John Wiley and Sons, New York.
- Kartono, Kartini, 1985. *Ilmu Komunikasi*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Mulyana, Deddy, M.A., Ph.D, 2015. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Prijodarminto, 1994. *Kinerja dan Organisasi*. Gramedia, Jakarta.
- Purwodarminta, 1987. *Psikologi Kerja*. PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- R. Tery George 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Grafindo, Jakarta.
- S. Pamuji, Drs, MPA, 1982. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Siagian, 1990. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Grafindo, Jakarta.
- Stewart, 1985. *Teori Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sukaji, 2000. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Supangat, Andi, 2008. *Statistika Dalam Kajian Dekritif, Inferensi dan Non Parametik*. Kencana Prenoda Media Group, Jakarta.
- Sutarto, Drs. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan*. LP3ES, Jakarta.
- Thoha, 1998. *Teori Organisasi Struktur, desain, dan Aplikasi*. Arcen, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara, Jakarta.