

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KARYAWAN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT MATAHARI DEPT STORE ARTOS MALL MAGELANG

Sivensius Taek¹, Syeh Assery²

¹²Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
assery@stieww.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect partially and simultaneously between compensation, job training and competence on work productivity using primary data from questionnaires. The population in this study were all employees of MSD Artos Mall Magelang and the research sample was determined by probability sampling method with simple random technique to obtain 50 sample. The results of multiple linear regression analysis obtained a significance value of F test of $0,000 < 0,05$. These results show that simultaneously compensation, job training and competence have a significant effect on work productivity. While the results of the partial the obtained the correlation coefficient of the compensation variable 4,346 with a sig value of $0,000 < 0,05$, job training variable 0,520 with a sig value of $-0,048 > 0,05$ and the competency variable 1,294 with a sig value of $0,000 < 0,05$. So that partially compensation and competence variables have a significant effect on job training productivity and have no effect on work productivity.

Keywords: Compensation, Job Training, Competence, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan laju produktivitas sebuah organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi demi menghasilkan kegiatan yang optimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan, seperti memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. Produktivitas karyawan penting dilakukan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka akan meningkatkan pula produktivitas perusahaan sehingga menaikkan laba dalam perusahaan.

Perusahaan ritel adalah perusahaan yang mengelola bisnis penjualan barang atau jasa langsung kepada konsumen akhir. Salah satu perusahaan ritel terpopuler di Indonesia adalah Matahari *Department Store*. Matahari *Department Store* merupakan perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan retail lainnya. Hal ini dibuktikan dengan tersebarnya ratusan gerai matahari. Bahkan dalam keadaan pandemi covid 19,

diliput dalam artikel yang diakses dari *website* www.pasardana.id, MDS menutup 6 gerai tetapi masih terdapat 147 gerai lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia dan bertahan hingga saat ini di masa pandemi.

MDS Artos Magelang merupakan salah satu gerai dari sekian banyak gerai yang masih eksis ditengah situasi pandemi *covid* 19. MDS Artos Magelang terletak di Jalan Mayjen Bambang Soegeng 1 Magelang Jawa Tengah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, MDS Artos Magelang menjadi salah satu *department store* yang memiliki banyak karyawan sekaligus ramai pengunjung. Namun dimasa pandemi seperti ini, berkurangnya karyawan dan intensitas pelanggan yang datang menjadi berkurang. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor. Berkurangnya karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan yang dirumahkan dampak *covid* 19 bersamaan dengan berkurangnya jumlah pelanggan disebabkan oleh Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk mencegah penularan virus corona. PPKM membuat jam buka MDS Artos dibatasi yang semula buka pukul 09.00 – 22.00 WIB menjadi pukul 11.00 – 20.00 WIB. Faktor lainnya juga disebabkan oleh kecenderungan masyarakat yang memilih melakukan kegiatan dari rumah (*work from home*) termasuk berbelanja dari rumah.

Dari permasalahan tersebut, peneliti menunjukkan permasalahan yang sedang terjadi yaitu penurunan jumlah karyawan dan pelanggan di MDS Artos Magelang selama masa pandemi, sehingga diperlukan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan kepada pelanggan yang datang. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam melakukan *service* kepada pengunjung harus senantiasa dilakukan. Produktivitas kerja karyawan yang lebih baik dimaksudkan dapat meningkatkan profitabilitas bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien ditengah-tengah masa pandemi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas (Kasus pada Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi, pelatihan karyawan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi, pengelolaan karyawan yang benar akan mempermudah sistem yang ada karena produktivitas karyawan yang sedikit maupun banyak akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2010) “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa” dan Angel (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado)”. Penelitian ini juga menemukan bukti bahwa kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan penelitian Kartina (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo” menjelaskan bahwa dari kedua variabel yaitu kompetensi dan kompensasi, variabel kompetensi yang paling memberi pengaruh pada produktivitas kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Rivai (2003) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian."

Pelatihan

Rivai (2003) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. (Sedarmayanti, 2001).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan karyawan, kompetensi dan produktivitas kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mulyadi (2010) dalam jurnal penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa" menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT Galamedia Bandung Perkasa.
2. Hermawan (2017) dalam tesisnya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan, Kompetensi Terhadap Produktivitas (Kasus pada Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi) yang menyimpulkan kompensasi, pelatihan karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Peneliti merekomendasikan pengelolaan karyawan yang benar karena akan mempermudah sistem yang ada sebab karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang cukup penting, karena produktivitas mereka yang sedikit banyak akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.
3. Angel (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado)". 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

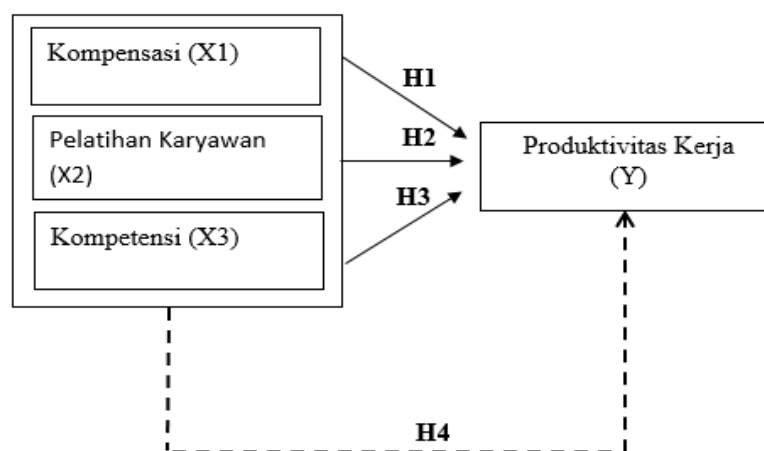
Manado perlu mempertahankan pelatihan dan kompensasi yang telah diberikan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

4. Kartika (2019) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen yaitu kompetensi.

Kerangka Penelitian

Paradigma atau kerangka pikir yang menjadi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial
-----→ = Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.
H2: Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.
H3: Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.
H4: Kompensasi, pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian dalam tesis ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuisioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan MDS di MDS Artos Mall Magelang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang merupakan karyawan MDS Artos Mall.

Jenis Data dan Variabel

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang langsung diperoleh dari penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja dan independen (X) yaitu kompensasi, pelatihan kerja dan kompetensi.

Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional variabel merupakan pernyataan tentang definisi serta pengaruh dari variabel-variabel di dalam penelitian secara operasional baik berdasarkan teori maupun pengalaman empiris yang terjadi selama ini di lapangan. Variabel operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu, 2002).	1) Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3) Semangat kerja. 4) Pengembangan diri. 5) Mutu. 6) Efisiensi. (Sutrisno, 2009)
Kompensasi (X ₁)	Rivai (2003) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.	1) Upah dan gaji 2) Insentif 3) Tunjangan (Noe, 2013)
Pelatihan Karyawan (X ₂)	Rivai (2003) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.	1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan (Mangkunegara, 2016)

Kompetensi (X3)	Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1) Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2) Pemahaman (<i>understanding</i>) 3) Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) 4) Nilai (<i>value</i>) 5) Sikap (<i>attitude</i>) 6) Minat (<i>interest</i>) (Gordon, 2011)
-----------------	--	---

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran angket (kuesioner). Data yang diperoleh dari kuisisioner adalah data-data yang dikategorikan sebagai data faktual. Skala yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. 5 = SS (Sangat Setuju)
- b. 4 = S (Setuju)
- c. 3 = KS (Kurang Setuju)
- d. 2 = TS (Tidak Setuju)
- e. 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang keduanya digunakan untuk menguji valid atau tidaknya serta kehandalan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisa berdasarkan metode statistik menggunakan alat perhitungan statistik yaitu uji asumsi klasik. Pengujian terhadap uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterosdastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan Regresi Linier Berganda. Hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dituliskan dalam bentuk matematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja (Variabel Dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi (Variabel Independen)

X₂ = Pelatihan Karyawan (Variabel Independen)

X₃ = Kompetensi (Variabel Independen)

e = Faktor pengganggu dari luar model (*error*)

Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden karyawan Matahari Dept. Store Artos Magelang. Karakteristik yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan dan pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	14	28%
Perempuan	36	72%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase 72%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 17 tahun	0	0%
17 – 25 tahun	15	30%
> 25	35	70%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 25 tahun yaitu sebanyak 35 responden dengan presentase 70%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	%
< 2.000.000	29	58%
2.000.000 – 4.000.000	19	38%
> 4.000.000	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang dari 2.000.000 yaitu sebanyak 29 responden dengan presentase 59%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMP	0	0%
SMA/SMK	36	72%
DIPLOMA	5	10%
S1	9	18%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 36 responden dengan presentase 72%.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,741	0,2353	Valid
X1.2	0,747	0,2353	Valid
X1.3	0,812	0,2353	Valid
X1.4	0,798	0,2353	Valid
X1.5	0,715	0,2353	Valid
X2.1	0,677	0,2353	Valid
X2.2	0,506	0,2353	Valid
X2.3	0,712	0,2353	Valid
X2.4	0,709	0,2353	Valid
X2.5	0,694	0,2353	Valid
X3.1	0,316	0,2353	Valid
X3.2	0,779	0,2353	Valid
X3.3	0,703	0,2353	Valid
X3.4	0,579	0,2353	Valid
X3.5	0,750	0,2353	Valid
Y1	0,669	0,2353	Valid
Y2	0,613	0,2353	Valid
Y3	0,577	0,2353	Valid
Y4	0,698	0,2353	Valid
Y5	0,722	0,2353	Valid
Y6	0,606	0,2353	Valid

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, seluruhnya terdapat 21 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden, terdiri dari 5 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X_1), 5 butir pertanyaan untuk variabel pelatihan karyawan (X_2), 5 butir

pertanyaan untuk variabel kompetensi (X_3) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Dari seluruh pertanyaan tersebut layak atau valid sehingga dapat dijadikan sebagai alat analisa.

2. Uji Reliabilitas

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,813	0,6	Reliabel
Pelatihan Karyawan	0,657	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,603	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi mengenai hasil uji reliabilitas diketahui nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel lebih besar dari nilai kritis (r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi (X_1), pelatihan karyawan (X_2) dan kompetensi (X_3) merupakan pertanyaan yang reliabel dan dinyatakan layak sebagai alat analisa.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov smirnov*. Jika nilai sig > dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika sig < dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2005), Model regresi yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal dikatakan model regresi yang baik. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,18796292
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
Asymp. Sig. (2-tailed)		,903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* residual statistik didapatkan nilai probabilitas sebesar $0,903 \geq 0,05$ yang berarti diterima dan menunjukkan bahwa data adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X ₁	,774	1,292
X ₂	,924	1,082
X ₃	,831	1,203

a. Dependent Variable: Y

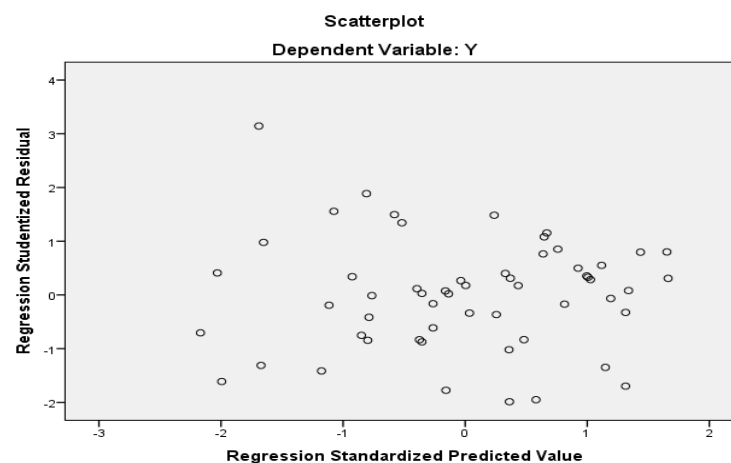
Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisi



Sumber: Data primer diolah 2021

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk satu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,093	3,041		2,990	,004

X1	,520	,120	,291	4,346	,000
X2	-,048	,107	-,027	-,448	,656
X3	1,294	,111	,750	11,606	,000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data primer diolah 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,093 + 0,520X_1 - 0,048X_2 + 1,294X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi linear tersebut maka:

1. Konstanta sebesar 9,093 artinya jika kompensasi (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) adalah nilainya 0, maka produktivitas kerja (Y) sebesar 9,093.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,520 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja, semakin baik kompensasi maka semakin meningkat produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan karyawan (X_2) sebesar -0,048 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan karyawan mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami penurunan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pelatihan karyawan dengan produktivitas kerja, semakin baik pelatihan karyawan maka tidak mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_3) sebesar 1,294 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan, sehingga semakin baik kompetensi maka semakin meningkatkan produktivitas kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t Parsial

Uji parsial atau uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,093	3,041		2,990	,004
1 X1	,520	,120	,291	4,346	,000
X2	-,048	,107	-,027	-,448	,656
X3	1,294	,111	,750	11,606	,000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data primer diolah 2021

Langkah pengambilan keputusan dalam uji parsial atau uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis 1: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.

Berdasarkan tabel 10 nilai signifikansi kompensasi (X_1) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Karyawan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis 2: Pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi pelatihan karyawan (X_2) adalah 0,656 lebih besar dari 0,05 artinya pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

3. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis 3: Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di MDS Artos Magelang.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi kompetensi (X_3) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

2. Uji F

Hasil uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1194,259	3	398,086	78,621	,000 ^b
	Residual	263,295	52	5,063		
	Total	1457,554	55			

a. *Dependent Variable:* Y

b. *Predictors:* (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen kompensasi, pelatihan karyawan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja sehingga hipotesis empat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,819	,809	2,250

a. *Predictors:* (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. *Dependent Variable:* Y

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,809 dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi antara kompensasi, pelatihan karyawan dan kompetensi

terhadap produktivitas kerja sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pengelolaan karyawan yang benar karena akan mempermudah sistem yang ada sebab karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang cukup penting, karena produktivitas mereka yang sedikit banyak akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang maksimal dan seimbang untuk karyawan agar dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Matahari *Department Store* Artos Magelang sendiri memberikan kompensasi berupa jaminan BPJS baik kesehatan dan ketenaga kerjaan bagi karyawan, selain itu MDS Artos Magelang juga memberikan tambahan insentif untuk karyawan jika toko berhasil melampaui target. Berdasarkan kompensasi yang diberikan tersebut terbukti menaikkan produktivitas kerja pada perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan hal-hal tersebut agar produktivitas kerja perusahaan dapat terjaga.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan bagi MDS Artos Magelang, karena perusahaan tidak memberikan pelatihan tersebut bagi karyawan seperti SPG/SPB. Ketika karyawan tersebut diterima kerja, karyawan tersebut langsung terjun ke area bekerja untuk diberi arahan pada seniornya. Sehingga tidak ada pelatihan khusus untuk karyawan. Hal inilah yang membuat pelatihan kerja tidak memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan bagi produktivitas kerja karyawan di MDS Artos Magelang, hal ini terjadi karena beberapa jabatan yang ada di MDS Artos Magelang membutuhkan kompetensi yang mendukung seperti contoh kasir harus memahami mesin kasir ataupun mesin EDC, atau *sales* yang membutuhkan kompetensi dalam mempengaruhi pelanggan agar dapat melakukan keputusan pembelian.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis keempat. Jika kompensasi, pelatihan kerja dan kompetensi dilakukan secara bersama maka dapat memberi pengaruh signifikan untuk peningkatan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan uraian yang telah tersaji pada bab sebelumnya berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari *Department Store* Artos Magelang.
2. Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa variabel pelatihan karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari *Department Store* Artos Magelang.
3. Hasil analisis data diperoleh informasi bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari *Department Store* Artos Magelang.
4. Secara simultan, hasil analisis data diperoleh informasi bahwa variabel kompensasi, pelatihan karyawan dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari *Department Store* Artos Magelang sebesar 81,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Variabel-variabel kompensasi memiliki pengaruh sehingga perusahaan perlu memperhatikan peningkatan variabel tersebut agar dapat memberikan manfaat yang lebih terhadap produktivitas kerja yang maksimal.
2. Variabel pelatihan tidak memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menganalisis dan melakukan *research* mengapa karyawan tidak membutuhkan pelatihan kerja, karena pelatihan kerja pada umumnya dilakukan dengan tujuan baik dan memiliki manfaat yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Variabel-variabel kompetensi memiliki pengaruh sehingga perusahaan perlu memperhatikan peningkatan variabel tersebut agar dapat memberikan manfaat yang lebih terhadap produktivitas kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E, Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Angel, Rumahlaiselan. & Wenas. S. Rudy 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basu, Swastha. 2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Djaman, Satori. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Keguruan
- Drs. M.N. Nasution, M,Sc. Mei 2001, *Total Quality Management*, Cetakan Pertama. Manajemen Mutu Terpadu Pererbit Ghalia Indonesia
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gordon, A. M & Browne, K. W. 2011. *Beginning and beyond: Foundation in early childhood education, eight edition*. Belmont, USA: Wadsworth
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hermawan, Wisnu Adi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Karyawan, Kompetensi Terhadap Produktivitas (Kasus pada Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi)*. STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
- Kartika, Putu & Khaerana. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Michael, Zwell. 2007. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons Inc
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga
- Mulyadi, Heri. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Mondy, R Wayne & Noe Robert M. 2013. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, M. A. 2001. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Spencer, Lyle, M. Jr & Signe M. Spencer, 2008, *Competence At Work*. John Wiley & Son. Canada.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wexley, N Kenneth. & Yuki, A Gary, 2012, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Med