

# **Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati**

**Oleh :**

**SYAIFUL ANWAR**

*Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,*

*Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : 211201102261@mhs.dinus.ac.id*

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati Factory kabupaten Pati baik secara simultan maupun parsial, serta variabel mana yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dan pengujian hipotesa. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Pengalaman kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

**Kata kunci :** Produktivitas kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan ekonomi di dunia sekarang ini khususnya di Indonesia makin pesat, ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. Pembangunan manusia merupakan sasaran yang sangat strategis dimana bukan dari segi kuantitas namun juga kualitas yang ditunjukkan untuk mensejahterakan masyarakat.

Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius maka dari itu produktivitas kerja seseorang dapat di pengaruhi oleh faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat diterapkan metode pelatihan yang tepat. Hariawati (2009) mengatakan bahwa fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk bekerja, kekuatan produktif ditandai dengan perolehan kemajuan perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

Selain pelatihan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. (Manulang, 2005: 15) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Kemudian adanya faktor kompensasi, Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati ?

### **Landasan Teori**

#### **Produktivitas Kerja (Y)**

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Sulaeman, 2014 : 91). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sehingga, dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan hasil atau output oleh Syarif (2010).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi

karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

### **Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. sedangkan menurut Wibowo (2011:442), pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Menurut Marihot Tua Efendi (2005:186) menjelaskan metode-metode pelatihan :

#### 1. Metode pelatihan On The Job Training

Ada beberapa metode pelatihan on the job training, yaitu :

1. Job instruction training
2. Coaching
3. Job rotation
4. Apprenticship

#### 2. Metode pelatihan Off The Job Training

Ada beberapa jenis metode pelatihan off the job training, yaitu :

1. Lecture
2. Video presentation
3. Vestibule training/simulation
4. Role playing
5. Case study
6. Self study
7. Program learning
8. Laboratory training
9. Action learning

### **Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman oleh (Sulaeman, 2014 : 97).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001 : 43) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

### **Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

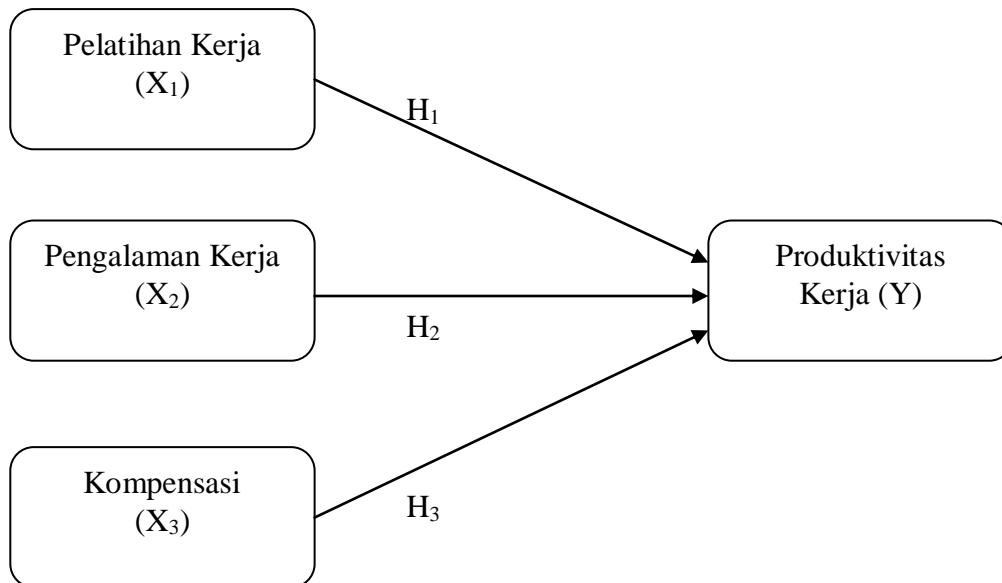
Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Kompensasi tidak sama dengan upah, upah adalah bagian dari kompensasi yang paling besar. Selain terdiri dari upah, kompensasi juga berupa tunjangan seperti fasilitas perumahan, kendaraan, jaminan kesehatan dan masih banyak lagi. Menurut Sunyoto (dalam Yuliandari dkk 2012:31) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2004 : 86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a) Tingkat Bayaran  
Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b) Struktur Pembayaran  
Struktur Pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c) Penentuan Bayaran Individu  
Penentu pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- d) Metode Pembayaran  
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e) Kontrol Pembayaran  
Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Peningkatan produktivitas kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya didasarkan atas pelatihan kerja, pengalaman kerja

dan kompensasi. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam skema seperti di atas. Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah pelatihan kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen/terikat adalah produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan dari perumusan masalah dan tinjauan pustaka/landasan teori sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut :

$H_1$  : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_2$  : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_2$  : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory dengan jumlah karyawan 334 orang. Terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian pengupasan, pembekuan, pemotongan, pengukuran/penyortiran, pengemasan dan SDM/Humas. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di

atas 0,210 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien *cronbach alpha* dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas standar *alpha* yaitu 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel independen (pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Imam Ghazali, 2009).

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.367	1.170		1.169	.246
Pelatihan	.157	.073	.169	2.147	.035
Pengalaman Kerja	.381	.112	.401	3.401	.001
Kompensasi	.209	.083	.301	2.535	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,367 + 0,157 X_1 + 0,381 X_2 + 0,209 X_3$$

1. Konstanta 1,367 dapat diartikan bahwa pada saat variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi itu tetap atau tidak mengalami perubahan maka variabel produktivitas kerja dikatakan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan 0,157 dapat diartikan bahwa pada saat variabel pelatihan mengalami peningkatan maka variabel produktivitas kerja akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.

3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja 0,381 dapat diartikan bahwa pada saat variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan maka variabel produktivitas kerja akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,209 dapat diartikan bahwa pada saat variabel kompensasi mengalami peningkatan maka variabel produktivitas kerja akan ikut meningkat sedangkan variabel lain dianggap tetap.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2001). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, dimana nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Tabel 2

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.534	1.01119

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 2 diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi atau Adjusted  $R^2$  sebesar 0,534 atau 53,4%. Dapat diartikan bahwa 53,4 persen variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 46,6 persen (100% - 53,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model atau selain variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi.

### UJI F

Uji F digunakan untuk menguji *goodness of fit* atau kelayakan dari model regresi, yaitu apakah model yang digunakan dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Model dikatakan fit jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pengujian tersebut terdapat dalam Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.974	3	34.991	34.222	.000 <sup>a</sup>
	Residual	85.890	84	1.022		
	Total	190.864	87			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 3 didapatkan nilai F statistik sebesar 34,222 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho (Hipotesis nol) ditolak dan menerima Ha (Hipotesis alternatif) yaitu secara bersama-sama variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

#### UJI t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi benar-benar berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	1.170		1.169	.246
	Pelatihan	.157	.073	.169	2.147	.035
	Pengalaman Kerja	.381	.112	.401	3.401	.001
	Kompensasi	.209	.083	.301	2.535	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

1. Dari tabel 4 didapatkan nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05, maka Ho (Hipotesis nol) ditolak dan menerima Ha (Hipotesis alternatif) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja.



2. Dari tabel 4 didapatkan nilai koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  (Hipotesis nol) ditolak dan menerima  $H_a$  (Hipotesis alternatif) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Dari tabel 4 didapatkan nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  (Hipotesis nol) ditolak dan menerima  $H_a$  (Hipotesis alternatif) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan unit produksi pada PT. Misaja Mitra Pati Factory dapat dipersepsikan dengan pembahasan berikut ini :

### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama diterima yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory, yaitu dengan melihat hasil uji – t pelatihan = 2.147 dengan nilai sig.  $0,035 < \alpha = 0,05$ . Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang pelatihan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan pertama yaitu pelatihan sebagai wadah pembelajaran karyawan. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan beranggapan kalau sistem pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kurang nyaman bagi karyawan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan ke tiga adalah pelatihan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang saya hadapi. Karena pelatihan yang sesuai dengan persoalan karyawan akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Adanya pemberian pelatihan yang terencana dari perusahaan, karyawan akan terlatih untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zurnali (2011), Munparidi (2012) dan Rori dkk (2014) yang menyatakan pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ke dua diterima yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory, yaitu dengan melihat hasil uji – t pengalaman kerja = 3.401 dengan nilai sig.  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak atau tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT. Misaja Mitra Pati Factory.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang pengalaman yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan ke tiga yaitu tingkat penguasaan peralatan dan teknik pekerjaan. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan beranggapan kalau penguasaan peralatan maupun teknik pekerjaan belum cukup untuk meningkatkan produktivitasnya karena peralatan yang digunakan selalu mengalami perkembangan.

Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan pertama adalah lama atau masa kerja seseorang akan lebih memahami pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini terbukti jika karyawan yang sudah dianggap senior akan dijadikan panutan para karyawan baru untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya.

Adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produksi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardika (2014) dan Yuliawati (2011) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ke tiga diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory, yaitu dengan melihat hasil uji – t kompensasi = 2.535 dengan nilai sig.  $0,013 < \alpha = 0,05$ . Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati Factory.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang kompensasi yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan ke lima yaitu karyawan mendapat penghargaan apabila produktivitasnya meningkat. Berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan beranggapan, jika mereka meningkatkan produktivitas kerjanya perusahaan tidak memberikan penghargaan yang sesuai dengan harapan para pekerja, hal ini perlu ditinjau kembali mengingat para karyawan yang sudah berusaha keras untuk memajukan perkembangan perusahaan harus mendapat penghargaan dari perusahaan. Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu pernyataan ke dua adalah tunjangan yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan karyawan. Karyawan merasa jika pemberian tunjangan dari perusahaan cukup membantu mereka dalam memenuhi kebutuhannya diluar dari gaji pokok yang karyawan terima.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan merasa jerih payahnya dihargai oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empirik dari Sumampouw (2012) dan Apriani (2012) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 4. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji – F sebesar 34.222 lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,005$  dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) dan kompensasi (X3), maka semakin meningkat pula produktivitas kerja (Y) karyawan pada unit produksi PT. Misaja Mitra Pati Factory.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja PT. Misaja Mitra Pati Factory. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT. Misaja Mitra Pati Factory. Artinya semakin banyak perusahaan mengadakan program pelatihan kerja pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT. Misaja Mitra Pati Factory. Artinya semakin ditingkatkan pengalaman kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi PT. Misaja Mitra Pati Factory. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
4. Pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 53,4% ( $\text{adjusted } r^2 = 0,534$ ) sementara sisannya sebesar 46,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Misaja Mitra Pati Factory.

## **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu pengalaman kerja dalam penguasaan peralatan kerja lebih diperhatikan lagi karena karyawan merasa belum mampu menguasai peralatan dan tekniknya. Perusahaan lebih baik mengutamakan pelatihan praktek langsung dibanding teori, dengan menggunakan peralatan yang sering digunakan oleh karyawan tersebut agar karyawan mengetahui betul cara kerja peralatan yang digunakannya.
2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas selanjutnya adalah kompensasi mengenai pemberian penghargaan . Untuk itu perusahaan perlu memberikan penghargaan yang nyata dan sesuai bagi karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal. Salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja atau melakukan pembelajaran di cabang pabrik lain seperti di Kalimantan atau bahkan yang ada di Jepang, agar karyawan mempunyai wawasan yang lebih di bidang pekerjaannya.
3. Pelatihan kerja sebaiknya perlu diperhatikan lagi karena dilihat dari deskripsi responden. Indikator pelatihan sebagai wadah pembelajaran memiliki nilai terendah. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kesadaran karyawan dan menciptakan kenyamanan dalam pembelajaran untuk mendukung karyawan dalam menjalani proses pelatihannya.

4. Untuk penelitian selanjutnya jika ingin meneliti dengan judul yang sama sebaiknya diberi tambahan variabel lain, karena dari variabel pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi hanya menjelaskan sebesar 53,4% hasil dari Adjusted R Square dan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariawati, Erlina. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap apeningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**, 1 (1): h: 107-109.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kadarisman, M.Dr. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT. Grafindo Persada: Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Manulang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset. Rineka Cipta.
- Simmora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. **Jurnal Trikonomika** Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737
- Sumampouw, Cristine Lydia. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado, **Jurnal Universitas Sam Ratulangi**. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2013. Hal 1-22.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. **Jurnal Bisma** Volume 2. 2014.
- Zurnali, Cut. 2011. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan di Divisi Long Distance PT Telkom, Tbk. **Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis**. Volume 4, Nomor 1 Tahun 2011. Hal 1-16.