

## **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL* (QC) PADA PT. SARI WARNA ASLI GARMENT DI SURAKARTA**

**Eren Septiana<sup>1)</sup>, Putra Wisnu Agung<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*E-mail:* putrawisnuagung14@gmail.com<sup>1),2)</sup>

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of job training, compensation, and work discipline on the level of work productivity of quality control (QC) employees at PT.Sari Warna Asli Garment. Based on the results of this study can provide thoughts and considerations in determining work training policies, compensation, and work discipline so as to minimize the level of decline in employee productivity. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis tools with t test, F test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The population in this study was 10% of the employees of PT.Sari Warna Asli Garment with quality control (QC). The sampling method used in this study was purposive sampling. Based on the criteria outlined above, 30 respondents were obtained as a sample of 300 employees. Based on the results of the study note that work training does not significantly influence the level of employee productivity at PT. Sari Warna Asli Garment, so H<sub>1</sub> is rejected. Compensation has a significant effect on the level of employee productivity at PT. Sari Warna Asli Garment, so H<sub>2</sub> is accepted. Work Discipline does not have a significant effect on the level of employee productivity at PT. Sari Warna Asli Garment, so H<sub>3</sub> is rejected.*

**Keywords:** Job Training, Compensation, and Work Discipline Against Employee Productivity Levels

### **PENDAHULUAN**

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagi kemajuan perusahaan, salah satu caranya adalah dengan diadakannya program pelatihan. Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sumber daya manusia, khususnya karyawan dunia industri atau dunia usaha sehingga menjadi sumber daya yang berkualitas. Selain diadakannya program pelatihan, pemberian kompensasi juga sangat penting. Kompensasi yang diberikan secara benar, berpengaruh pada semangat dan kinerja karyawan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah / gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan, pengembangan, dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai. Di dalam perusahaan juga sangat perlu

diberlakukannya disiplin kerja, adanya disiplin kerja menjadi sangat penting karena hanya dalam suasana kerja yang penuh disiplin, instansi dapat melaksanakan program kerja yang telah dilaksanakan. Dalam menerapkan disiplin kerja, instansi harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan lemahnya disiplin kerja pegawainya, karena kesalahan pihak manajemen dalam memberikan motivasi kepada pegawai maupun tidak memperhatikan gejala-gejala timbulnya disiplin kerja yang lemah akan memberikan dampak yang merugikan bagi instansi itu sendiri. Dengan adanya pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang diberlakukan di dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis telah memilih judul "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL* (QC) PADA PT. SARI WARNA ASLI GARMENT DI SURAKARTA".

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat dengan MSDM merupakan salah satu cabang manajemen yang khususnya memperhatikan bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan khususnya bagi pemimpin perusahaan. Peranan seorang manajemen personalia sangat penting dalam mengarahkan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

a. Menurut Drs.Malayu S.P. Hasibuan

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Melayu S.P Hasibuan, 2002: 10).

b. Menurut Michel J.Jucius

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah lapangan manajemen yang berlatih dengan perencanaan, pengorganisasian dan pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa” (Melayu S.P Hasibuan 2002: 12).

c. Menurut Edwin B. Flippo

“Manajemen Sumber daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat” (Melayu S.P Hasibuan, 2002: 11).

d. Menurut John B.Miner dan Mary Miner

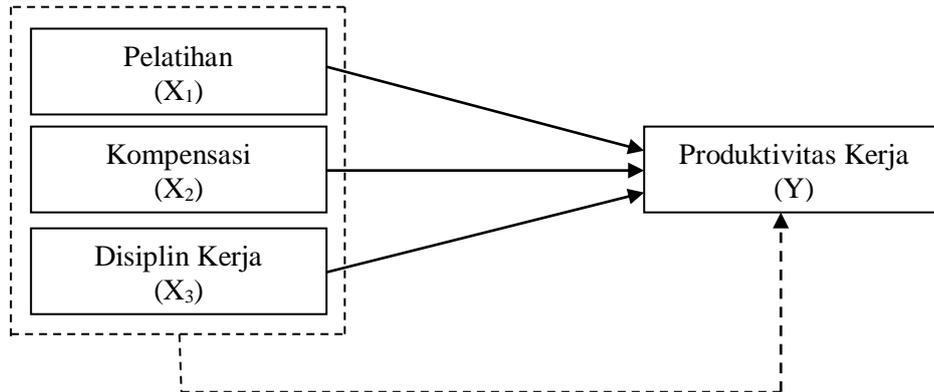
“Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu, karyawan dan organisasi” (Melayu S.P Hasibuan, 2002: 11).

Jadi manajemen sumber daya manusia mengatur sumber daya manusia menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan tehnik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1  
Kerangka Pemikiran

#### Keterangan:

##### Variabel Independen

- X1 : Pelatihan Kerja
- X2 : Kompensasi
- X3 : Disiplin Kerja

##### Variabel Dependen

- Y : Produktifitas Kinerja

#### Hipotesis Penelitian

- a. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.  
Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.
- b. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.  
Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.
- c. Ho : Tidak ada pengaruh paling dominan dari pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.  
Ha : Ada pengaruh paling dominan dari pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment.

#### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 8).

Dalam penelitian ini populasinya adalah meliputi keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT.Sari Warna Asli Garment Surakarta. Jumlah populasinya adalah 300 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil 10% dari keseluruhan pegawai yaitu sebanyak 30 orang yang bekerja pada bagian *quality control* (QC) PT.Sari Warna Asli Garment.

#### Metode Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi  
Yaitu dengan membuat salinan atau mengadakan arsip-arsip dan catatan-catatan perusahaan yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- b. Interview  
Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, staf pimpinan dan para karyawan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- c. Kuesioner  
Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan berbentuk tulisan kepada responden.

**Teknik Analisis Data**

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

- Y = Tingkat produktivitas kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisiensi Regresi
- x<sub>1</sub> = Pelatihan
- x<sub>2</sub> = Kompensasi
- x<sub>3</sub> = Disiplin Kerja
- e = Error

2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) atau tidak terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho :  $\beta_1 = 0$  Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

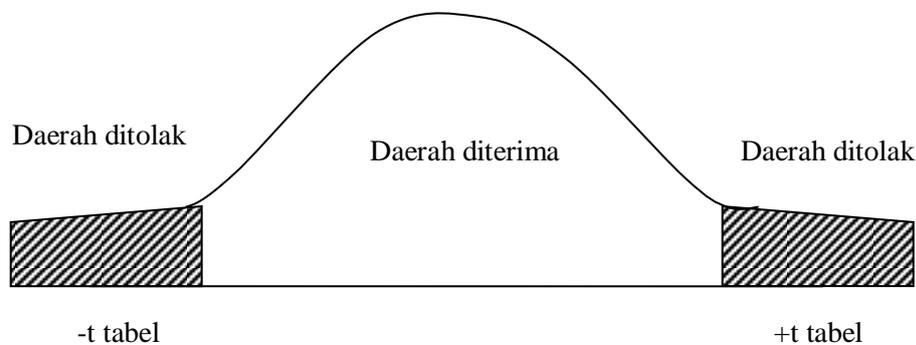
b. Level of significance = 5%

Nilai t table = t a/2 (n - 1 - k)

c. Kriteria Pengujian

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam uji T ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hit} > t_{tabel}$ , Ho ditolak dan Hi diterima, ini berarti bahwa variabel independen parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hit} < t_{tabel}$ , Ho diterima dan Hi ditolak, ini berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 2  
 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji T

d. Nilai Hitung

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE b_i}$$

Dimana :

- t<sub>hitung</sub> = t hasil perhitungan
- b<sub>i</sub> = Koefisien regresi
- SE b<sub>i</sub> = Standart error masing-masing koefisien regresi

e. Menentukan kesimpulan apakah Ho diterima atau Ho ditolak.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  Artinya tidak ada pengaruh antara

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 = 0$  Artinya terdapat pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

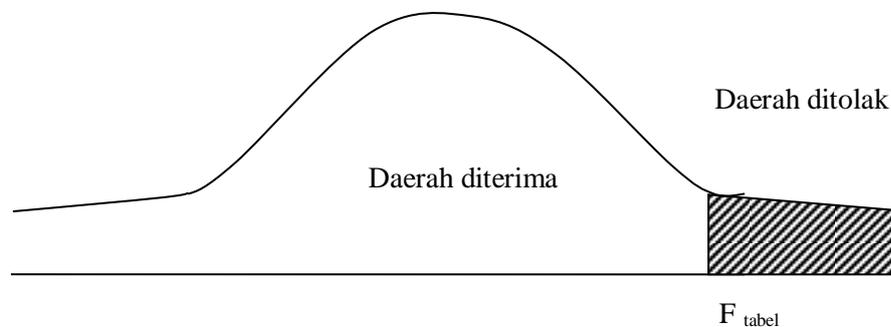
b. *Level of significance* = 0,05

Nilai F tabel = F 0,05 ; ( k ) ; ( n - 1 - k )

c. Kriteria pengujian

Adapun ketentuan criteria pengujian yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hit} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima, ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hit} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak, ini berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3  
 Daerah penerimaan dan penolakan Uji F

d. Nilai F hitung

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / 2}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

- F hit = Hasil perhitungan
- $R^2$  = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variabel
- n = Jumlah sampel

e. Menentukan kesimpulan apakah  $H_0$  diterima atau  $H_0$  ditolak

4. Koefisien Determinasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang yang ditunjukkan dengan presentase.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi
- Y = Variabel dependen
- X = Variabel independen

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) variabel bebas terhadap Produktivitas kerja (Y) variabel terikat.

Karena nilai  $t_{hitung} (-0.774) < t_{tabel} (2.056)$ , maka  $H_0$  diterima sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas pada pelatihan kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat produktivitas (Y).

2. Pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) variabel bebas terhadap produktivitas kerja (Y) variabel terikat.

Karena nilai  $t_{hitung} (2.309) > t_{tabel} (2.056)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas pada kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat pada tingkat produktivitas kerja (Y).

3. Pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) variabel bebas terhadap produktivitas kerja (Y) variabel terikat.

Karena nilai  $t_{hitung} (0.616) < t_{tabel} (2.056)$ , maka  $H_0$  diterima sehingga dapat diketahui bahwa variabel bebas disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2,613. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,92. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa variabel independen atau variabel bebas pelatihan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat pada tingkat produktivitas (Y).

4. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS, maka dapat diketahui nilai  $R^2 = 0,481$ , berarti dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan adalah 0,481 atau sebesar 48,1 % sedangkan sisanya (100 % - 48,1 %) = 51,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data dimuka yang menguraikan tentang analisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT.Sari Warna Asli Garment dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan metode regresi linier berganda yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh persamaan :  $Y = 27,697 + 0,154 X_1 + 0,421 X_2 + 0,039 X_3 + e$ .
2. Dengan perhitungan uji t, kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat produktivitas kerja, yang dibuktikan  $X_1$  diperoleh hasil  $t_{hitung} (-0.774) < t_{tabel} (2.056)$ ,  $X_2$   $t_{hitung} (2.309) > t_{tabel} (2.056)$ , sedangkan  $X_3$  diperoleh  $t_{hitung} (0.616) < t_{tabel} (2.056)$ .

3. Dengan perhitungan uji F, diperoleh  $F_{hitung} (2,613) > F_{tabel} (2,92)$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel bebas untuk pelatihan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu tingkat produktivitas kerja karyawan (Y).

4. Dengan alat bantu program SPSS, diketahui nilai  $R^2 = 0,481$ , berarti pengaruh yang diberikan pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan adalah 0,481 atau 48,1 %, sedangkan sisanya 51,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mencapai perkembangan dan kemajuan perusahaan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dari analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi.
2. Hendaknya perusahaan perlu meninjau kembali dalam meningkatkan pelatihan kerja dan disiplin kerja agar dapat bekerja lebih baik dan loyal terhadap perusahaan.
3. Dalam pemberian kompensasi, hendaknya perusahaan memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung dapat berwujud peningkatan gaji, pemberian bonus, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dengan cara memberikan tunjangan kesehatan, seperti menyediakan poliklinik, dokter perusahaan, jaminan social, asuransi, dan sebagainya. Hal ini agar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan juga hendaknya memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Untuk penelitian yang akan datang, maka harus diperhatikan atau ditingkatkan masalah pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja agar mencapai kategori yang lebih tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahman Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Asih Dian Ariyati. 2008. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tetra Kimia Mulia Mojokerto.
- Djoko Darsono. 2004. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaji / Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Riyadi Manufaktur Klaten.
- Eni Hartati. 2004. Pengaruh Kompensasi Kerja, Jaminan Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bengawan Abadi Motor (NASMOCO) Surakarta.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Aministratif Dan Operasioal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Cetakan Kedua*, Penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.