

Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. hartono istana teknologi (studi kasus di perusahaan elektronik polytron di kudas)

Anas Rudi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96903&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Hartono Istana Teknologi di Kudus. Selain itu juga untuk melihat hubungan karakteristik responden dengan persepsi karyawan terhadap program pelatihan, kompensasi dan produktivitas kerja serta yang terakhir bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk mengetahui beberapa hal tersebut di atas sampel yang diambil untuk penelitian sebesar 11% dari 906 orang yaitu 100 orang karyawan.

Dan hasil pembahasan yang mengacu pada data hasil penelitian yang menggunakan kuesioner dengan pernyataan bersruktur (Skala Likert) yang diolah dengan menggunakan Personal Computer Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 10.1, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berhubungan kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian pula terhadap hasil regresinya dimana pelatihan juga berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga terjadi pada kompensasi, namun hubungannya lemah. Sedangkan hasil regresinya juga berpengaruh walaupun lebih kecil jika dibandingkan dengan pelatihan. Secara bersama-sama, variabel pelatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara positif dan signifikan. Bahkan secara simultan baik hubungan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja lebih kuat dan besar dibandingkan dengan hasil korelasi parsial dan regresi sederhana.

Dari hasil pengolahan data dan pembahasannya juga ditemukan faktor-faktor dari pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor dari pelatihan yaitu manfaat pelatihan, materinya, jenisnya, frekuensi, metode dan fasilitas, dan lama pelatihan. Sedangkan faktor dari kompensasi yaitu penghargaan yang adil, insentif bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi indisipliner. Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa program yang diterapkan, utamanya kompensasi belum berjalan secara optimal. Sebagai solusinya dalam menetapkan kebijakan kompensasi, perlu adanya transparansi dari pihak manajemen kepada karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan informasi selain melalui pertemuan-pertemuan, juga dapat melalui papan

pengumuman yang mudah dibaca dan dijangkau oleh setiap karyawan.