

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Andi Ardasanti¹ ✉ Aryati Arfah² Baharuddin Semmaila³ Arifin⁴

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

^{2,3} Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Untuk mengetahui dan menganalisis variable mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Sampel penelitian ini sebanyak 55 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif dan data kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuisisioner dan Wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Berdasarkan hasil pengujian regresi variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.*

Abstract

This study aimed to determine and analyze the effect of education, training, and compensation on increasing employee work productivity at PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar City. To determine which variable is more dominant in influencing the increase in employee work productivity at PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar City. The sample of this research is 55 people. The type of data in this research is quantitative research data and qualitative data, with data sourced from primary data and secondary data. Data collection methods used in this study are observation, questionnaires, and interviews. The results of this study are that the variables of education, training, and compensation have a positive and significant effect on employees' work productivity at PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar City. Based on the results of regression testing, the compensation variable is the most dominant variable that has a positive and significant effect on employee work productivity at PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar City.

Keywords: *Education; Training; Compensation ; Work Productivity.*

Copyright (c) 2022 Andi Ardasanti

✉ Corresponding author :

Email Address : ardasanti@stie-pb.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila para pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya sumber daya manusia dalam hal ini karyawan mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan bisnis saat ini menghadapi persaingan yang kompetitif baik dalam negeri maupun luar negeri. Agar dapat bersaing, perusahaan diharapkan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam operasinya. Produktivitas kerja yang menurun merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan, karena produktivitas kerja merupakan faktor kunci perusahaan untuk dapat bersaing. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan skill individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang.

Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu tingkat produktivitas yang lebih baik sehingga produk dan pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik pula. Latihan atau training adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan maksud untuk memperbaiki serta mengembangkan keterampilan

dan pengetahuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif bagi perusahaan. Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan manajerial dan skill kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menjalankan aktivitas operasional untuk pencapaian tujuan perusahaan. Proses pelatihan bisa dilakukan kapan saja tapi biasanya dilakukan pada saat setelah penerimaan karyawan baru.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru hanya mempunyai kecakapan pada teoritis saja, jadi perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata atau kedalam konseptual dalam melakukan tugasnya. Dalam pengembangan karyawan membutuhkan biaya yang relatif besar yang merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personil karena karyawan yang terampil dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu alasan di perlukannya pelatihan yaitu untuk mengurangi terjadinya kemalasan pada karyawan yang muncul karena disebabkan oleh ketidaktahuan, maka di perlukan pelatihan untuk memberikan hasil yang baik sehingga daya saing perusahaan menjadi lebih baik. Para manajer membentuk strategi organisasi yang lebih luas, dan membentuk sistem yang tepat agar dapat mengembangkan para karyawannya. Dalam mengembangkan karyawan harus dikaitkan dengan perencanaan strategis, karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki karyawan sesuai dengan apa yang di butuhkan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap personil dalam perusahaan.

Selain program pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, salah satunya ialah dengan kompensasi. Kompensasi juga dapat menjadi salah satu media atau program yang dapat di lakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sebab kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya. Sehingga kompensasi perlu direncanakan secara matang oleh manajemen agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari yang dapat merugikan perusahaan nantinya.

Pendidikan pada dasarnya merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (Mariana, 2020). Dengan kata lain pendidikan berfungsi sebagai sarana pemberdayaan individu maupun kelompok guna menghadapi masa yang akan datang. Pendidikan merupakan unsur mutlak yang dimiliki setiap individu sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadianya, dengan jalan membina potensi pribadinya yang berupa rohani serta jasmani. Pendidikan di dalam proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia (Aboramadan, 2020). Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku kearah yang di inginkan. Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang di capai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut. Menurut Ju & Li (2019) mengemukakan tujuan dari pendidikan yaitu antara lain 1) Pekerjaan yang dilakukan di harapkan dapat di selesaikan dengan lebih cepat dan efektif. 2) Tanggung jawab dari seorang karyawan diharapkan lebih besar. 3) Kekeliruan dalam pekerjaan di harapkan dapat berkurang. 4) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin. Karyawan yang memiliki pendidikan yang

baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi (Juliani & Windu, 2017).

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Walaupun terdapat perbedaan dalam melaksanakannya namun pada prinsipnya pendidikan terhadaparyawan mempunyai tujuan yang sama agar tujuan tersebut dapat tercapai. Menurut Stachová et al. (2019) tujuan program pendidikan terhadap karyawan dalam perusahaan antara lain 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 2) Meningkatkan efisiensi tenaga dan bahan baku dalam perusahaan, sehinggadaya saing perusahaan akan meningkat. 3) Mengurangi kerusakan barang produksi dan mesin-mesin, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam mmelaksanakan pekerjaannya. 4) Untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen perusahaan. 5) Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. 6) Kempatan untuk peningkatkan karir karyawan semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja mereka lebih baik. 7) Kemudian untuk mengurangi resiko kecelakaan pada karyawan, sehingga dapat mengurangi biaya yang akan di keluarkan perusahaan dari segi biaya pengobatan (Ju & Li, 2019).

Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan di maksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu perusahaan untuk menambah produktivitas kerjanya pada perusahaan tersebut (Khaliq et al., 2020). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka dapat di kemukakan bahwa penelitian perlu atau penting, sebab dengan pelatihan dapat membantu para karyawan untuk menambah atau meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan tugas pokoknya. Pelatihan yang diikuti oleh seorang karyawan (pegawai) dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, sikap karyawan terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang ia aplikasikan dalam kehidupannya sehari-hari (Zawadzki et al., 2020). Sehubungan dengan hal tersebut, Mihardjo et al.(2020) menyebutkan tiga syarat yang harus di penuhi oleh suatu kegiatan pelatihan, yaitu 1) Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. 2) Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja karyawan, sikapnya terhadap pekerjaan dan pengetahuan yang ian aplikasikan dalam pekerjaannya sehari-hari. 3) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan atau tugas pokok para peserta pelatihan.

Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawannya dalam sebuah perusahaan (Waqanimaravu & Arasanmi, 2020). Seorang manajer yang tidak perduli dengan kegiatan pelatihan akan menerima resiko yang dapat membahayakan kegiatan personalia perusahaan, tentu saja hal ini dipicu dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin melejit. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada berbagai aspek dalam perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja (Waqanimaravu & Arasanmi, 2020). Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan. Banyak perusahaan besar yang memasukkan pelatihan sebagai komponen biaya untuk menambah penghasilan dalam jangka panjang. Pentingnya pelatihan seperti yang di

uraikan di atas bukanlah semata-mata hanya untuk keuntungan bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi merupakan keuntungan bagi perusahaan. Sebab dengan meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Ketika produktivitas karyawan meningkat maka perusahaan yang bersangkutan dapat memperoleh keuntungan (Spren et al., 2020).

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan dalam perusahaan tersebut pada pekerjaannya (Arif et al., 2019). Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki. Sedangkan menurut Astuti (2019) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi adalah suatu balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas jasa-jasa yang yang telah ia sumbangkan kepada perusahaan tersebut pada pekerjaannya. Kompensasi dapat digolongkan kedalam dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan atau di berikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Khair, 2019). Dalam kompesasi finansial dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung yaitu kompensasi yang di bayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Yang termasuk dalam kompensasi langsung yaitu gaji pokok dan dan kompensasi variable. Dan Kompensasi variabel adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok dalam bentuk bonus dan insentif. Ketiga kompensasi tidak langsung, adalah kompensasi yang di berikan kepada karyawan berupa uang yang secara tidak langsung atau diberikan pada saat peristiwa-peristiwa yang akan terjadi pada masa yang akan datang, dalam bentuk tunjangan seperti jaminan social, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lainnya. Kompensasi bukan finansial adalah kompensasi yang di berikan kepada bukan dalam bentuk uang, seperti berupa rasa aman dan nyaman, kebijakan yang diberikan perusahaan, kantor yang lebih bergengsi, rekan kerja yang menyenangkan, dan lain sebagainya (Khair, 2019).

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang di miliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang di harapkan (Rozgonjuk et al., 2020). Produktivitas adalah istilah yang ada di dalam kegiatan produksi yang membandingkan istilah keluaran atau output dengan masukan atau input. Produktivitas kerja karyawan menurut J. Ravianto dalam bukunya produktivitas dan manajemen (2001) adalah sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktivitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya (Wang et al., 2019). Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan (Mustajab et al., 2020).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pertama pendidikan (Tombe & Zhu, 2019). Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari

tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan. Kedua kesehatan jasmani dan rohani, Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Ketiga lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas (Rozgonjuk et al., 2020). Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat. Keempat faktor manajerial, gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas. Kelima motivasi, pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda (Tombe & Zhu, 2019). Terakhir peralatan yang digunakan, Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah (Tombe & Zhu, 2019).

Berdasarkan latar belakang identifikasi serta perumusan masalah sebagaimana diuraikan penelitian, maka hipotesis yang akan di uji dapat dirumuskan.

- H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
- H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

METODOLOGI

Dalam studi ini, kami melibatkan karyawan PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar sebanyak 55 orang. Kami menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner untuk diisi secara langsung oleh responden. Hasil dari jawaban yang telah diisi oleh responden akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Cukup Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1). Tahap selanjutnya adalah melakukan uji analisis data yang terdiri dari beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji model regresi, uji parsial (uji- t), uji simultan (uji-f) dan terakhir adalah melakukan uji koefisien determinasi (uji-R²)

Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Pelatihan	X1.1	Orientasi pelatihan	(Khaliq et al., 2020; Zawadzki et al., 2020)
	X1.2	Kemampuan karyawan	
	X1.3	Keterampilan karyawan	
Pendidikan	X2.1	Orientasi pengetahuan	(Aboramadan, 2020; Mariana, 2020)
	X2.2	Pentingnya pengetahuan	
	X2.3	Pengetahuan karyawan	
Kompensasi	X3.1	Gaji	(Arif et al., 2019; Astuti, 2019)
	X3.2	Bonus	
	X3.3	Tunjangan	
	X3.4	Fasilitas	
	X3.5	Kebijakan perusahaan	
Produktivitas Karyawan	Y1.1	Kualitas	(Tombe & Zhu, 2019; Wang et al., 2019)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Standar waktu	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Nilai r hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	r Hitung	r Tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0.797	0.2656	0.877	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.828	0.2656		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.837	0.2656		Valid dan Reliabel
Pelatihan	X2.1	0.905	0.2656	0.732	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.886	0.2656		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.785	0.2656		Valid dan Reliabel
Kompensasi	X3.1	0.821	0.2656	0.863	Valid dan Reliabel
	X3.2	0.802	0.2656		Valid dan Reliabel
	X3.3	0.920	0.2656		Valid dan Reliabel
	X3.4	0.903	0.2656		Valid dan Reliabel
	X3.5	0.865	0.2656		Valid dan Reliabel
Produktivitas	Y1	0.771	0.2656	0.876	Valid dan Reliabel
	Y2	0.745	0.2656		Valid dan Reliabel
	Y3	0.924	0.2656		Valid dan Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai

koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{table} . Untuk sampel sebanyak 55 orang. Untuk degree of freedom $d(f) = n-2 = 55-2 = 53$. Dengan $\alpha 0.05$. Maka r_{table} dari 53 orang yaitu 0.2656. Nilai r hitung disajikan pada Tabel 5.9 yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item memiliki nilai positif dan lebih besar dari pada nilai r_{table} . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Tabel 3. Analisis RegresiCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.552	.441		1.252	.218
1 Pendidikan (X1)	.098	.115	.099	.852	.421
Pelatihan (X2)	.610	.116	.590	5.259	.000
Kompensasi (X3)	.277	.118	.269	2.353	.017

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan melalui rumus :

$$Y = 0.552 + 0.098 X1 + 0.610 X2 + 0.277 X3$$

$b_0 = 0.552$ yang berarti nilai konstanta, dengan adanya pendidikan, pelatihan dan kompensasi maka produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Koefisien regresi pendidikan (X1) bernilai positif sebesar 0.610, hal ini menunjukkan pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar., sehingga pendidikan dapat dikatakan kurang meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Koefisien regresi pelatihan (X2) bernilai positif sebesar 0.059, hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar., sehingga pelatihan dapat dikatakan kurang meningkatkan produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Koefisien regresi kompensasi (X3) bernilai positif sebesar 0.277, hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar., sehingga dengan adanya kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable independen (pendidikan, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji tCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.552	.441		1.252	.218
1	Pendidikan (X1)	.098	.115	.099	.852	.421
	Pelatihan (X2)	.610	.116	.590	5.259	.000
	Kompensasi (X3)	.277	.118	.269	2.353	.017

Dependant Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0.852 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.421 yang lebih besar dari 0.05, hal ini berarti bahwa pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut salah satunya juga disebabkan oleh sebagian besar karyawan dalam menyikapi, menjawab atau mengisi setiap jawaban pada kuisioner yang diberikan asal menjawab atau asal mengisi saja tanpa mencerna atau menyikapi baik-baik isi kuisioner yang di berikan. Sehingga dengan berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X1) kurang menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5.259 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih besar dari 0.05, hal ini berarti bahwa pelatihan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X2) menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.353 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.017 yang lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti bahwa kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X3) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F test. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.6342	3	2.545	27.248	.000a
	Residual	4.763	51	.093		
	Total	12.397	54			

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan, pendidikan

Berdasarkan tabel 5 (F-tes) diperoleh signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai Fhitung adalah 27,415. Dengan demikian Fhitung $>$ Ftabel ($27.248 > 2.79$), yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama pendidikan, pelatihan dan kompensasi yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar.

Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dengan melihat nilai R square.

Tabel 7. Hasil Uji R2 (Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.799	0.638	.595	.30561

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pelatihan, pendidikan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.638. Hal ini berarti 63.8 % produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pendidikan, pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 36.2% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t nilai koefisien regresi pendidikan (X1) bernilai positif menunjukkan pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senan tiasa berkembang, dan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber, oleh karena itu perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan misi pendidikan. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran (output) berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk di dalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Oleh sebab itu, pendidikan umum merupakan jenis pendidikan yang banyak di minati oleh peserta didik, karena pendidikan umum merupakan pendidikan yang di laksanakan di dalam dan di luar organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan para peserta didik memperoleh pengetahuan umum.

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan (X2) bernilai positif hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Pelatihan (training) merupakan proses sistematisa pengubahan perilaku para karyawan pada perusahaan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam penelitian diciptakan suatu lingkungan dimana para dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan berkeahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Metode yang sering digunakan oleh perusahaan dalam melihat tenaga kerjanya adalah metode on the job training yaitu para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya langsung dan metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung dalam perusahaan

Dengan adanya kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, tunjangan-tunjangan, asuransi, pensiun, promosi jabatan, rasa aman dan nyaman, jam kerja yang lebih luas. Sebagainya hal tersebut mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Jika di terapkan dengan sungguh-sungguh dan baik oleh perusahaan terlebih lagi pada gaji dan biaya-biaya lainnya seperti biaya perjalanan tugas ke luar kota yang mendapat tanggapan terendah yang sebenarnya harus mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan yang memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang harus di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seorang karyawan untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaannya sehingga akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya pada sebuah perusahaan. Dalam hal ini , Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya , karena kompensasi dalam bentuk ini sangat baik untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan, pelatihan dan kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan. Variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar. adalah variabel kompensasi, hal ini disebabkan karena kompensasi memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable pendidikan, pelatihan dan kompensasi yaitu sebesar 63.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepada pihak PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar sebaiknya melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pihak PT PLN (Persero) ULP Daya Kota Makassar sebaiknya meningkatkan kehandalan dan daya tanggap pegawai sehingga waktu yang dibutuhkan dalam proses pelayanan dapat tepat waktu sesuai dengan waktu yang dijanjikan. Disarankan agar mempertahankan produktivitas kerja karyawan yang sudah maksimal dengan cara memberikan atau menaikkan insentif dan menambah bonus jika karyawan tersebut berprestasi.

Referensi :

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723/9937>
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Ju, B., & Li, J. (2019). Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 214–231. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2018-0045>
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 355–361. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.02.20>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Khaliq, A., Kayani, U. S., & Mir, G. M. (2020). Relationship of employee training, employee empowerment, team work with job satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences (JASS)*, 7(2), 185–198. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point Of View Research Management*, 1(4), 112–120. <http://www.journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/92/65>
- Mihardjo, L. W. W., Jermsittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Hussain, H. I. (2020). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education+ Training*, 63(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2019-0188>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13–21. <http://dx.doi.org/10.20473/tijab.V4.I1.2020.13-21>
- Rozgonjuk, D., Sindermann, C., Elhai, J. D., & Montag, C. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat Use Disorders mediate that association? *Addictive Behaviors*, 110, 106487. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2020.106487>
- Spreen, T. L., Afonso, W., & Gerrish, E. (2020). Can employee training influence local fiscal outcomes? *The American Review of Public Administration*, 50(4–5), 401–414. <https://doi.org/10.1177%2F0275074020911717>
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z., & Kohnová, L. (2019). External partnerships in employee education and development as the key to facing industry 4.0 challenges. *Sustainability*,

- 11(2), 345. <https://doi.org/10.3390/su11020345>
- Tombe, T., & Zhu, X. (2019). Trade, migration, and productivity: A quantitative analysis of china. *American Economic Review*, 109(5), 1843–1872. <https://doi.org/10.1257/aer.20150811>
- Wang, Y., Sun, X., & Guo, X. (2019). Environmental regulation and green productivity growth: Empirical evidence on the Porter Hypothesis from OECD industrial sectors. *Energy Policy*, 132, 611–619. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2019.06.016>
- Waqanimaravu, M., & Arasanmi, C. N. (2020). Employee training and service quality in the hospitality industry. *Journal of Foodservice Business Research*, 23(3), 216–227. <https://doi.org/10.1080/15378020.2020.1724850>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>
- Zawadzki, P., Żywicki, K., Buń, P., & Górski, F. (2020). Employee training in an intelligent factory using virtual reality. *IEEE Access*, 8, 135110–135117. Employee Training in an Intelligent Factory Using Virtual Reality | IEEE Journals & Magazine | IEEE Xplore