PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANK JATIM TBKCABANG KEDIRI

SKRIPSI

DiajukanUntukMemenuhiSebagaiSyaratGuna
MemperolehGelarSarjanaEkonomi (S.E)
Pada Program StudiManajemen

OLEH:

AGUNG WIDODO
12.1.02.02.0251

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh:

AGUNG WIDODO
NPM: 12.1.02.02.0251

Judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANK JATIM TBK CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal:

Pembimbing I	Pembimbing II
EMA NURZAINUL HAKIMAH,MM.	**AMAT PINTU BATU,SE.MM.**
NIDN. 0727127801	**NIDN.0725075601**

ii

Skripsi Oleh:

AGUNG WIDODO
NPM: 12.1.02.02.0251

Judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANK JATIM TBK CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 13 Agustustus 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M.
2. Penguji 1 : Dr. H. Samari, M.M.
3. Penguji 2 : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Suhagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANK JATIM,TBK CABANG KEDIRI

AGUNG WIDODO
12.1.02.02.0251
Ekonomi - Manajemen
wi5dodoagung567@yahoo.com
Ema Nurzainul Hakimah, M.M dan Amat Pintu Batu, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa peningkatan produktivitas menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.Peningkatan produktivitas karyawan PT Bank Jatim Tbk diwujudkan dengan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi.Fakta membuktikan dalam kurun waktu 5 tahun perusahaan mengalami fluktuasi produktivitas karyawan dan semakin tingginya biaya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah pelatihan dan kompensasi menjadi faktor pendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk cabang Kediri? (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk cabang Kediri? (3) Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk cabang Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional.Populasi penelitian sejumlah 215 karyawan dan dipilih sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 45 orang karyawan perusahaan PT Bank Jatim Tbk cabang Kediri.Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.0.*

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. (2) Secara simultan variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Karyawan, Pelatihan, Kompensasi

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia dalam organisasi memiliki peran penting dalam menggerakan laju produktivitas organisasi.Mengingat perannya yang penting kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi.Setiap perusahaan menghendaki semua kegiatan yang dilakukan karyawannya mempunyai hasil yang optimal.Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan.Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan seperti memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja.Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Perusahaan penyedia jasa keuangan kepada masyarakat salah satunya yaitu Bank Jatim, Tbk. Bank Jatim merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan produktivitas sumber daya manusia untuk mendukung produktivitas perusahaan. Bukti keseriusan Bank Jatim dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diwujudkan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mengacu pada konsep Manajemen SDM berbasis kompetensi (MSDM-BK).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan diwujudkan dengan perolehan peringkat 1 dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut sejumlah biaya telah dikeluarkan Bank Jatim sampai dengan akhir 2015 sebesar Rp. 39.341.876.257,71 (Laporan Keuangan, 2015:150).

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka peneli tertarik untuk melakukan kajian kembali pada perusahaan perbankan di Kota Kediri.Perusahaan perbankan menjadi salah satu penawar jasa keuangan yang didalamnya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mencapai tujuan.Penelitian ini mengambil judul "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANK JATIMTBK.CABANG KEDIRI".

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. PRODUKTIVITAS KERJA

Sunyoto (2015:204) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara *input* dan *output* serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan.

B. Pelatihan

Pelatihan merupakan "proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya"(Dessler, 2006:280).

C. kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi (2008:160), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secaraperiodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan empiris yang dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut.

H1 = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk CabangKediri.

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk CabangKediri.

H3 = Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk Cabang Kediri.

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

2. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini menggunakan teknik penelitian korelasional.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Bank Jawa Timur Tbk cabang Kota Kediri yang beralamatkan di Jl. Panglima Kusuma Bangsa no. 122, Kota Kediri. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki semua aspek pendukung agar penelitian dapat berjalan dengan baik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan pada 15 Mei sampai dengan 1 Juli 2016.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81).Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Jatim Tbk cabang Kediri sejumlah 215 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

D. Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang bersifat primer. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dengan mencari secara langsung data tersebut dengan bantuan responden.

b. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan dua prosedur yang dijalankan, yaitu pengujian item pertanyaan dan proses penyebaran kuesioner.

data untuk persiapan pengolahan data.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data untuk mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator.Analisis deskriptif yang banyak digunakan yaitu rata-rata (*mean*).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961.

B. Uji Hipotesis

a. Uji F

Hasil uji F terlihat pada tabel 4:12 berikut.

Tabel 4:12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2569.347	2	1284.673	1187.066	.000[b]
Residual	45.453	42	1.082		
Total	2614.800	44			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bank Jawa Timur, Tbk Cabang Kediri. Terbukti dari sig. F sebesar 0,000 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, hal tersebut sebagai taraf kesalahan yang diprediksi.

b. Uji t

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4:13 berikut.

Tabel 4:13

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.810	1.183		-1.529	.134
Pelatihan	2.040	.135	.852	15.142	.000
Kompensasi	.359	.137	.147	2.620	.012

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan perolehan sig. tsebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dibuktikan dengan perolehan sig. t sebesar 0,012 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Pelatihan secara teori didefinisikan sebagai usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Sunyoto, 2015:138). Adanya perubahan-perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan harus melakukan pelatihan sumber dayamanusianya secara proaktif, demi mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.PT Bank Jawa Timur Tbk memandang bahwa pembekalan program pelatihan yang baik akan mendorong kemampuan dari para pekerja untuk lebih meningkatkan produktivitasnya. Program ini diwujudkan perusahaan dengan melaksakanan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikansi positif terhadap produktivitas karyawan.Peningkatan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan akan mampu mendorong meningkatnya produktivitas karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Anwar (2015); Faslah dan Astrini (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian juga mengkonfirmasi konseptujuan program pelatihan oleh Mangkunegara (2006:52) yang disampaikan tujuan pelatihan diadakan yaitu meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangkat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan, menghindarkan keseragaman, dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan.kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan pembayaran tunai tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi

karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Sunyoto, 2015:154).Pengelolaan yang baik dalam kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan dengan baik.PT Bank Jatim Tbk memandang kompensasi dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.pemberian kompensasi yang sesuai tentunya mampu mendorong semangat kerja dari para karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.Kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki dampak positif dan negatif terhadap produktivitas karyawan.Pemberian kompensasi yang disesuaikan kemampuan perusahaan dilihat dari kinerja karyawan akan memacu semangat kerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas mereka pada waktu yang akan mendatang. Dampak buruknya akibat pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan semangat kerja karyawan dan tidak jarang diwarnai dengan aksi demo dan pemogokan kerja, bahkan dampak terburuk adalah kehilangan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Yuliandari, Bagia dan Suwendra (2014); Sumampouw (2012); Anwar (2015) mengkaji pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan.Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.Akan tetapi, hasil penelitian ini menolak hasil penelitian oleh Faslah dan Astrini (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.Perbedaan hasil ini memberi gambaran bahwa dalam kondisi tertentu karyawan tidak memandang bahwa kompensasi bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja tetapi lebih utama adalah sisi loyalitas dan beribadah.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam uraian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan sebelumnya, penelitian ini mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi perusahaan, Penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan

kompensasi menjadi kunci pendorong semangat kerja karyawan. Saran bagi perusahaan untuk tetap menjalankan program pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Berkaitan dengan ketidakstabilan produktivitas perusahaan perusahaan harus lebih meninjau aspek lain yang terkait, misalkan sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan sumber daya selain manusia yang dimiliki perusahaan.

2. Pengembangan teori, penelitian ini menambah referensi serta bukti empiris di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait produktivitas karyawan. Penelitian ini berguna untuk mengetahui hubungan korelasional variabel pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Jatim Tbk cabang Kediri.
3. Penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperdalam variabel yang dikajian agar diperoleh gambaran yang lebih baik penyebab ketidakseimbangan dalam kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*, Jakarta: Rineka Cipta.

Anwar, S. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati, *eprints.dinus.ac.id*, Hal 1-13.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Aruan, D.A. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.*Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 01, No 02, Hal 565-574.

Cahyono, Y.T dan Indira M. L.2007.Pengaruh Perencanaan danPengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PerusahaanManufaktur Di Surakarta.*Jurnal Akutansi dan*

Keuangan, Vol. 6, No. 2, hal 222-223.

Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II. Jakarta: PT Indeks.

Bank Jatim. 2015. *Laporan Keuangan Tahunan*. (Online): https://www.bankjatim.co.id/files/iru/bahan_rups/laporan_tahunan/2015/arbank_jatim_19_januari_2015.pdf, diakses pada 13 Juni 2015.

Faslah, R dan Astrini, P.I. 2014.Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT Asaba Jakarta.*EconoSains*, Vol 12, No 01, Hal 110-131.

Ghozali, I. 2009. *Ekonometrika Teori Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS 17*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hariandja, M.T.E. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuncoro, M. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.

Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT: Jakarta.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2006.*Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Refika Aditama.

Mangkuprawira. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada UnivesityPress.

Notoadmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20, Edisi Pertama*.Yogyakarta: ANDI.

Pramudyo, C.D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.

Rivai, V. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, P. J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*.Jakarta:

Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumampouw, C.L. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado, *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. Vol 2, No3, Hal 1-22.

Sinungan, M. 2005.*Produktivitas: Apa dan Bagaimana*.Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke duabelas. Bandung: CV. Alvabeta.

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-1. Jogjakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).

Umar, H. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia *Pustaka* Utama.

Umar, H.2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. CetakanKeenam, Jakarta: PT SUN.

Yamin, S & Kurniawan, H. 2009.*SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*.Jakarta: Salemba Infotek.

Yuliandari, N.K, Bagia, I.W, Suwendra, I.W. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.*Jurnal Bisma*. Vol 2. Hal 1-8.