

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. KURNIA MANUNGAL TEKNIK GROBOGAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**DZALIKA ANJALINA
NIM. 19.52.11.094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV KURNIA MANUNGGAL
TEKNIK GROBOGAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

DZALIKA ANJALINA
NIM. 19.52.11.094

Sukoharjo, 15 September 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M.

NIP.19911113 201903 2 022

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : DZALIKA ANJALINA

NIM : 19.52.11.094

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS
SAID SURAKARTA

Terkait skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari masyarakat Surakarta. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 15 September 2023

 Dzalika Anjalina

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DZALIKA ANJALINA

NIM : 19.52.11.094

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS
SAID SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Sukoharjo, 15 September 2023



Dzalika Anjalina

Puspa Novita Sari, M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Dzalika Anjalina

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Dzalika Anjalina, NIM: 19.52.11.094 yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkanya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 15 September 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Puspa Novita Sari, M.M
NIP 19911113 201903 2 022

PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN**

Oleh:

DZALIKA ANJALINA
NIM. 19.52.11.094

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Selasa tanggal 10 Oktober 2023 M / 24 Rabiul Awal 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. Azis Slamet Wiyono, M. M.
NIP. 19590812 198603 1 002


Penguji II
Asep Maulana Rohimat, SHI, MSI, CCC.
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji III
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M. Ag.
NIP.19651225 200003 1 001



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Dahmawan Arifin, M. Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Kamu bukan beban keluarga, kamu adalah harapan keluarga. Kamu anugerah dalam keluarga. Percayalah, suatu saat nanti kamu akan membahagiakan orang tuamu”

(Penulis)

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya”

(Nabi Muhammad SAW)

“Bukan Allah tidak tahu isi hati, barangkali sengaja Allah tangguhkan keinginan. Sebab ada yang lebih baik dan telah Allah siapkan”

(Bait Dakwah)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrobbil'alamin

Tiada daya upaya dan kekuatan melainkan atas pertolongan Allah SWT

Kupersembahkan dengan cinta dan doa. Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak Cucuk Kuncoro dan Ibu Ida Kustia Tercinta,

Adikku Ucup dan Celub tersayang,

Keluarga Besarku,

dan Sahabat-Sahabatku,

Yang selalu memberi dukungan, doa, dan kasih sayang tak terhingga kepadaku.

Yang selalu menghibur dan memberi semangat. Atas bantuan dan dorongannya menjadi motivasi dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Yang tulus dan tiada ternilai besarnya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan mendapat balasan kebaikan dari-Nya.

Diriku sendiri

Yang telah berhasil menyelesaikan skripsi ini

Almamater tercinta, UIN Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan”. Proposal skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan proposal ini terdapat banyak hambatan yang Alhamdulillah dapat teratasi berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, doa terbaik sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dan Akutansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Puspa Novita Sari, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak membantu, memberi saran dan mengarahkan serta bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi.
7. Tim Penguji Skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan.
8. Kedua orang tua, Bapak Cucuk Kuncoro dan Ibu Ida Kustia terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah terlupakan.
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Untuk semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga diberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.
10. Seluruh karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian penelitian ini.
11. Keluarga besar Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

12. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan segala keterbukaan, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga proposal ini bermanfaat tidak hanya penulis tapi juga untuk almamater tercinta dan masyarakat umum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 15 September 2022

Penulis

ABSTRAK

This research aims to determine and analyze the influence of training, financial compensation, and job satisfaction on employee productivity at CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. The sampling technique used was purposive sampling with predetermined respondent criteria.

This research uses quantitative research methods using questionnaires as offline data collection material. The sample used in this research was 40 employee respondents from the operator division of CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Data were analyzed using SPSS version 25 software.

With multiple regression tests and partial t tests. The results of this research show that 1) Training has a positive and significant effect on employee productivity. 2) Financial compensation has a positive and significant effect on employee productivity. 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee productivity.

Keywords: Training, Financial Compensation, Job Satisfaction, and Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria-kriteria responden yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data secara offline, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden karyawan dari divisi operator CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Data dianalisis melalui software SPSS versi 25. Dengan uji regresi berganda dan uji parsial t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRAK</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Jadwal Penelitian.....	9

1.8	Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II LANDASAN TEORI		12
2.1	Kajian Teori.....	12
2.1.1	Produktivitas Karyawan.....	12
2.1.2	Pelatihan.....	16
2.1.3	Kompensasi Finansial	20
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	24
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	26
2.3	Kerangka Berfikir	30
2.4	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian	33
3.2	Jenis Penelitian	33
3.3	Populasi dan Sampel	33
3.4	Data dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6	Variabel Penelitian	37
3.7	Definisi Operasional Variabel	37
3.8	Teknik Analisis Data	39
3.9.1	Uji Instrumen Penelitian	39
3.9.2	Uji Asumsi Klasik	40
3.9.3	Uji Ketepatan Model	42
3.9.4	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.9.5	Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		45

4.1	Gambaran Umum Penelitian	45
4.2	Hasil Uji Analisis Deskriptif	48
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	49
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	49
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	51
4.3.3	Uji Ketetapan Model	54
4.3.4	Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.3.5	Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	59
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data	61
BAB V PENUTUP.....		66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	67
5.1	Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		75

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pendapatan Kotor CV. Kurnia Manunggal Teknik Tahun 2022	4
Tabel I.2 Jadwal Penelitian	9
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel III.1 Skala Likert Skah Keterangan pernyataan Positif.....	36
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel IV.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Analisis Statistika Deskriptif.....	48
Tabel IV.5 Uji Validitas	49
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	51
Tabel IV.7 Uji Normalitas.....	52
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV.9 Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R ²)	55
Tabel IV.11 Uji F (Uji Simultan).....	56
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.13 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	75
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 3 <i>Data Karakteristik Responden</i>	80
Lampiran 4 Rekap Data Kuisione	82
Lampiran 5 Dokumentasi	87
Lampiran 6 Hasil OUTPUT SPSS25	88
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	96
Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan system prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan (Bolung et al., 2018).

Program training ini diperlukan bagi semua karyawannya, baik bagi karyawan sebelum mereka menjalankan tugas baru yang menjadi kewajibannya, maupun karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya baik

sekarang maupun akan datang. Dengan dilaksanakannya program training ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Kurnia Manunggal Teknik, maka Perusahaan perlu memperhatikan mutu pelayanan yang berkualitas dari para karyawannya agar dapat mempertahankan mutu pelayanannya sebagai perusahaan besar dalam bidangnya. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya maka pimpinan perusahaan merasakan perlunya diadakan program training dan mengingat program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan bisa meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan. Dari pelaksanaan program ini, perusahaan berharap akan dapat tercapai efektifitas dan efisiensi kerja para karyawannya dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Melati, 2022).

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja (Topela, 2021).

Demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan biasa melakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan itu sendiri. Peranan sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan dewasa ini mulai mendominasi sistem perekonomian di Indonesia maupun pasar dunia. Namun tak jarang kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti produktivitas kerja karyawan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah kompensasi. Upaya ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan (PERSADA, n.d.).

Kepuasan kerja sangat penting bagi pengembangan sumber daya manusia dengan era modern dalam banyaknya rintangan yang akan dihadapi. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan memenuhi harapan yang telah di targetkan perusahaan maupun pekerja (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan (Asnora, 2020).

CV. Kurnia Manunggal Teknik adalah bidang usaha kemitraan dari perseroan terbatas. Menyediakan jasa sewa menyewa alat berat di seluruh Jawa. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan pelatihan dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dari dalam karirnya maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Sebagai ilustrasi dibawah ini disajikan jumlah pendapatan kotor CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan selama satu tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Jumlah Pendapatan Kotor CV. Kurnia Manunggal Teknik Tahun 2022

NO	Tahun 2022	Total Pendapatan Perbulan
1	Januari	Rp. 56.205.000
2	Februari	Rp. 20.880.000
3	Maret	Rp. 43.200.000
4	April	Rp. 27.620.000
5	Mei	Rp. 43.600.000
6	Juni	Rp. 128.330.000
7	Juli	Rp. 156.675.000
8	Agustus	Rp. 179.416.000
9	September	Rp. 167.355.000
10	Oktober	Rp. 137.535.000
11	November	Rp. 129.374.000
12	Desember	Rp. 93.455.000

Sumber : CV Kurnia Manunggal Teknik

Dari tabel 1.1 diatas merupakan jumlah pendapatan kotor CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Pendapatan dari awal tahun bulan januari sampai bulan desember mengalami naik turun yang tidak stabil. Permasalahan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan proyek yaitu waktu yang terbatas, kompensasi untuk karyawan tidak tepat waktu, cuaca dan faktor-faktor lain. Karyawan bisa melakukan pemberhentian kerja dikarenakan upah gaji yang telat diberikan. Kondisi seperti ini yang kemudian berdampak pada produktivitas alat berat dan berpengaruh terhadap proses pembangunan infrastruktur. Oleh sebab itu, analisa mengenai produktivitas dengan menimbang faktor-faktor penyebab perlu dilakukan agar didapat hasil efektif dan efisien.

Penggunaan alat berat pada pelaksanaan proyek sangat penting karena dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan pembangunan proyek dengan cepat dan efisien. Dengan memilih dan menghitung produktivitas alat berat yang akan digunakan, membuat rencana jadwal pelaksanaan, dan menghitung biaya penggunaan alat berat dengan sebaik mungkin maka pelaksanaan pekerjaan akan sesuai dengan perencanaan yang efisien dan optimal.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Nurhaifa, n.d.).

Dari uraian diatas, dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan, pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dalam pembuatan skripsi yang berjudul : ***“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2019) dinyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian dari (Siswadi, 2017) hasil dari pengujian pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan di jelaskan dalam penelitian (Yuliandari et al., 2018), dari hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Ismanto et al., 2021) hasil dari analisis secara parsial variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di jelaskan dalam penelitian (Hsb & Fitriyanti, 2020), dari hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan dalam penelitian dari (Jumantoro et al., 2019) mempunyai hasil positif tetapi tidak signifikan.

1.3 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel independen berupa Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan. Maka pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada CV. Kurnia Manunggal Teknik sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik.

2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik

1.5 Batasan Penelitian

Mengingat banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan (Studi pada CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan).

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktisi

Bagi pihak yang dituju : hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi sekaligus sebagai acuan pengelolaan produktivitas karyawan terutama dalam aspek pelatihan, kompensasi finansial dan beban kerja.

1.6.3 Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi maupun bahan pertimbangan dalam jasa pelayanan masyarakat sehingga dapat menambah kepercayaan dan menciptakan citra yang baik pada pandangan masyarakat luas.

1.7 Jadwal Penelitian

Tabel I.2
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Februari				Maret				April				Agustus				Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal																				
2	Konsultasi	X	X	X	X																
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal					X															
4	Ujian Seminar Proposal									X											
5	Revisi Proposal													X							
6	Pengumpulan Data														X						
7	Analisis Data														X						
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																	X			
9	Pendaftaran Munaqosah																			X	

10	Munaqosah																			
11	Revisi Skripsi																			

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori dari penelitian terkait variabel penelitian yaitu Produktivitas karyawan, Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja. Teori dalam landasan teori ini berisi tinjauan pustaka penelitian yang pernah dilakukan. Teori-teori dalam landasan teori ini diambil dari referensi dari jurnal, e-book maupun berita yang ada. Teori ini juga diambil dari literatur dan semua yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu, pada landasan teori ini juga berisi kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik

pengumpulan data, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, serta pembahasan hasil data (pembuktian hipotesis).

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Kajian teori pada penelitian ini yaitu membahas teori tentang variabel produktivitas karyawan, pelatihan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja untuk lebih detailnya sebagai berikut:

2.1.1 Produktivitas Karyawan

Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Perbandingan antara hasil output dan input. Masukan seringkali dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, melainkan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan perbaikan (Heriyanti & Santi, 2020).

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil mencapai tujuannya dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan gagal mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas mengandung makna perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang umumnya digunakan

(input). Dengan kata lain, efisiensi memiliki dua pengukuran. (Putra & Mujiati, 2022).

Beberapa faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan yang menonjol di antaranya adalah pendidikan dasar untuk angkatan kerja yang efektif. Selain hal di atas adalah pola makan tenaga kerja dan pengeluaran sosial seperti transportasi dan sanitasi (Daramola, 2019).

Pandangan sederhana dan klasik tentang produktivitas berkaitan dengan pengukuran input dalam hubungannya dengan output. Ini dapat dihitung sebagai jumlah output yang dihasilkan dalam jumlah waktu tertentu. Persamaan produktivitas sederhana dapat dilihat sebagai “Output yang disediakan oleh proses dibagi dengan Input yang dikonsumsi oleh proses”. Pendekatan terluas untuk mengukur produktivitas mencakup semua aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti kualitas keluaran, gangguan kerja yaitu (beban kerja), ketidakhadiran, perputaran, dan kepuasan pelanggan. Karena berbagai faktor yang terlibat, produktivitas dapat ditentukan dan diukur secara berbeda tergantung pada peran, organisasi, atau sector (Camara et al., 2019).

Menurut (Subur & Sarwani, 2021) produktivitas adalah hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, material, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif-perbandingan antara pekerjaan dan informasi. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

(Padriansyah & Deri Firmansyah, 2021) menyatakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas Kerja menurut Tjutju Yuniarsih (2009 :156) dalam (Khairusy & Saputra, 2022) produktivitas adalah “hasil kongkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula dengan sebaliknya”.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah hasil identifikasi kesenjangan keterampilan organisasi yang diintervensi perusahaan melalui strategi pelatihan. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai output yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Thuda et al., 2019)

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai rencana” (Siregar et al., 2022).

(P. P. Utami & Harini, 2019) menjelaskan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain kepuasan kerja dan ketidakhadiran.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja yaitu kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi dapat digunakan sebagai meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalamnya. Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60) dalam (Sahara, 2019). Ada 10 faktor yang sangat didapatkan oleh para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja dan,
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut (Gampu, 2021) produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secaa efisien. Oleh karena itu produktivitas sering

diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Indikator produktivitas kerja dalam penelitian meliputi :

1. Semangat Kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Target

2.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Subroto, 2018).

Pelatihan menurut Veithzal, et.al (2009) dalam (Pratama & Wismar'ain, 2018) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan

membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan diperusahaan. (Syahputra & Tanjung, 2020) mengatakan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawannya dalam sebuah perusahaan (Waqanimaravu & Arasanmi, 2020). Seorang manajer yang tidak peduli 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) dalam (Ardasanti et al., 2022). 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.

Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya (Subroto, 2018).

Menurut (Anggereni, 2018) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”.

Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. “Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018).

(Katidjan et al., 2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di

mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas mereka. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara tegas tidak dapat dipisahkan dari usaha. Yaitu upaya untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan karyawan secara teknis.

Menurut (Katidjan et al., 2018) indikator yang digunakan adalah

1. Ketepatan dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dan waktu pelaksanaan sesuai dengan kebutuhan tahapan program.
2. Tempat/Fasilitas Indikator yang digunakan adalah tempat yang mendukung proses pelatihan, jamuan makan yang cukup dan tersedianya fasilitas pendukung.
3. Materi: Indikator yang digunakan adalah kesesuaian dengan kebutuhan kerja, penyusunan materi yang sistematis, materi/modul yang mudah digunakan dan menarik bagi peserta.
4. Instruktur/ Pemandu: Indikator yang digunakan adalah kemampuan instruktur/pemandu dalam mengelola pelatihan, kemampuan komunikasi dan keterampilan dalam mendorong peserta untuk berpartisipasi dan mampu menerapkan metode pembelajaran orang dewasa (POD).
5. Peserta: Indikator yang digunakan adalah partisipasi aktif dalam pelatihan, cepat dalam mempelajari materi yang diberikan dan tersedianya fasilitas penunjang.
6. Metode: Indikator yang digunakan adalah metode pelatihan menggunakan metode pembelajaran orang dewasa (POD), metode pelatihan membantu penyerapan materi oleh peserta dan meningkatkan keterampilan.

2.1.3 Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah istilah yang terkait dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam (Fajarto et al., 2019), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan baik. Dengan kompensasi yang memadai, semangat kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka semangat kerja karyawan dapat menurun dan sangat memungkinkan untuk keluar dari perusahaan.

Kompensasi suatu organisasi yang berorientasi pada perolehan laba merupakan faktor penting untuk memotivasi peningkatan kinerjanya dan mempertahankan kompetensinya. Menurut Simamora (2004) bahwa “kompensasi meliputi pengembalian finansial, realisasi layanan dan manfaat yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Agustina & Supardi, 2018).

Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang. Kompensasi tidak sama dengan upah, upah merupakan bagian terbesar dari kompensasi, selain upah juga berupa tunjangan seperti perumahan, kendaraan, asuransi kesehatan dan masih banyak lagi. Kompensasi finansial langsung adalah imbalan yang disebut bonus, insentif, komisi, atau gaji yang dibayarkan secara teratur berdasarkan tenggang waktu yang ditentukan (K. S. Astuti, 2021).

Tunjangan moneter langsung bisa berupa hadiah / hukuman yang disebut kuadrat pendapatan atau upah mengukur dibayar secara teratur dengan tanggal jatuh tempo diikat. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau tingkat pembayaran diambil juga sebagai cicilan dalam bentuk uang tunai atau dengan cara serupa didapatkan oleh para ahli dari penggunaan pekerjaan. Salah satu tujuan seseorang sebagai *associate in* buruh keperawatan suatu organisasi adalah untuk mendapatkan peningkatan anggaran dalam bentuk kompensasi atau remunerasi. Mendapat kompensasi untuk memenuhi kebutuhan esensial seperti makanan, pakaian dan penginapan (Mangale, 2017).

Menurut (Wulandari & Zuhri, 2019) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa finansial atau non finansial, dalam jangka waktu tertentu. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Sugiyasin & Hawa, 2022).

Menurut (Chusminah et al., 2021) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang diwujudkan dalam bentuk penggajian karena

telah memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator kompensasi finansial meliputi :

1. Gaji
2. Upah
3. Bonus

Kompensasi adalah pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang. Kompensasi tidak sama dengan upah, upah merupakan bagian terbesar dari kompensasi, selain upah juga berupa tunjangan seperti perumahan, kendaraan, asuransi kesehatan dan masih banyak lagi (K. S. Astuti, 2021).

Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi merupakan alasan utama seseorang memilih atau melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi akan memiliki arti yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup manusia yang berdampak signifikan pada fungsi yang tepat. Tetapi kompensasi juga memberikan ukuran nyata dari nilai individu bagi organisasi (Arulan & Imanuallah, 2023).

Kompensasi adalah semua penghasilan baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung meliputi: Gaji, insentif, bonus (Indriyani & Nugroho, 2022).

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) dalam (Nurhaifa, n.d.) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Herningsih dan Purwanti, 2020 mendefinisikan bahwa kepuasan kerja mengarah pada hal baik dari hasil penilaian yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja bisa berpengaruh terhadap kerja keras positif dan maksimum dalam beberapa motivasi yang menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Khair, 2019).

Mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun. Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Prawira, 2020).

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu Two Factor Theory Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti

diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Yasa & Dewi, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Bhastary, 2020).

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Pengawasan
- 3) Gaji
- 4) Rekan kerja
- 5) Kondisi pekerjaan (Khair, 2019).

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas tentang teori yang berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Kusuma, 2023)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera cabang Palembang Square Di Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 34,733 + 0,426 X_1 + 0,159 X_2 + 0,114 X_3$. Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, sebesar $t_{sig} = 0,035 < 0,005$. Tidak terdapat pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $t_{sig} = 0,333 > 0,005$. Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square di Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $t_{sig} = 0,436 > 0,005$.
2	(Mutiadi et al., 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja,

		Mugai Indonesia	sehingga H1 ditolak. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H2 diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga H3 diterima.
3	(Husna, 2020)	Implementasi Teknologi Informasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Analisis dalam penelitian adalah analisis isi, setelah dianalisis dari penelitian terdahulu terdapat hasil bahwa teknologi informasi, pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan dapat diimplementasikan dengan baik terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	(Hermingsih & Purwanti, 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negative, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5	(Nursila, 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian terkait variabel moderating menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memoderasi hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan.
6	(Arapenta et al., 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten	Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,531 + 1,696 X_1 + 0,414 X_2$ yang artinya pelatihan dan gaji

		Karo.	berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengolahan data dengan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (X ₁), dan gaji (X ₂) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai t hitung 2,246 dan nilai t tabel sebesar 2,063.
7	(Asri, 2019)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0.207 + 0.796 X_1 + 0.395 X_2 + 0.312 X_3$. Dari hasil Uji F didapatkan menunjukkan bahwa Pelatihan (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Kepuasan Kerja (X ₃) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya, sedangkan dari hasil uji t juga dapat diketahui bahwa Pelatihan (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Kepuasan Kerja (X ₃) berpengaruh secara parsial dan signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya.
8	(Wibowo, 2021).	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta.	Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan SPSS 23 yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan

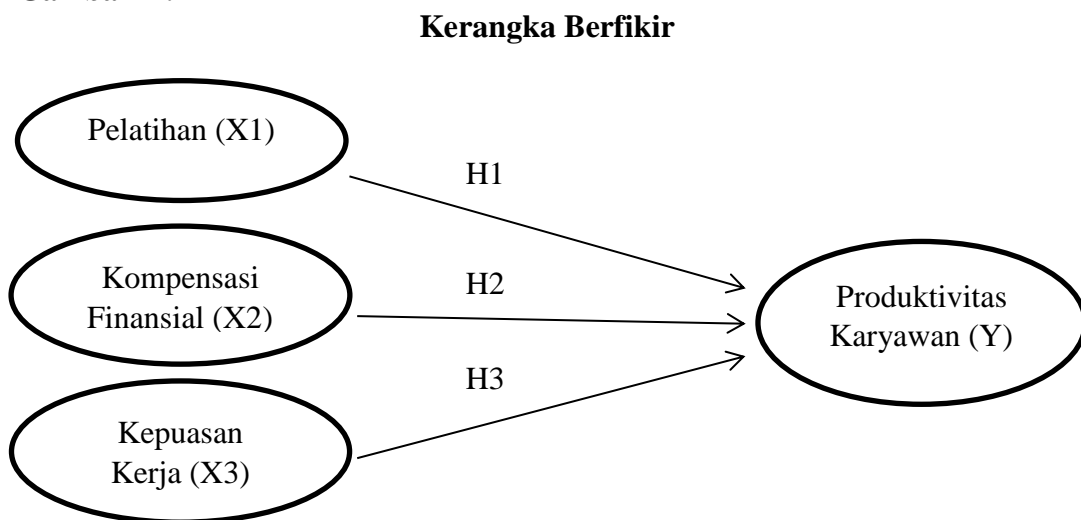
			kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
--	--	--	--

Sumber: Data ditulis oleh penulis (2023)

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan penelitian terdahulu diatas, disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan penelitian terdahulu dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar II.1



Dari kerangka diatas, dapat memberikan gambaran bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kemudian terdapat hubungan yang perlu diuji dalam model ini, yaitu pelatihan terhadap produktivitas karyawan (H_1), kompensasi finansial terhadap

produktivitas karyawan (H_2), dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan (H_3).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data.

2.4.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian pelatihan terhadap produktivitas karyawan telah dijelaskan oleh Masuku et al., (2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al., (2020) , dimana hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Super Steel Karawang. Hipotesis yang terkait dengan pelatihan terhadap produktivitas karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan

2.4.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan telah dijelaskan oleh Chusminah et al., (2021) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan PT Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh D. Utami & Askiah, (2021) , dimana hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. Hipotesis yang terkait dengan kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan

2.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dijelaskan oleh (Ariani et al., 2020) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bramasta et al., 2021), dimana hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Hipotesis yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu penelitian ini meliputi kegiatan persiapan penyusunan laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai selesai. Penelitian ini bertempat di CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu lebih bersifat sistematis, terencana, terorganisir, dan jelas dari awal sampai akhir penelitian, dan tidak terpengaruh oleh kondisi di lapangan. Namun demikian, bukan berarti penelitian kualitatif tidak memiliki struktur yang sistematis dan teratur, tetapi penelitian kualitatif dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi lapangan (Mutiadi et al., 2021). Menurut (Sidadolog et al., 2022) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan universum dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Objek penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya (Ul'fah Hernaeny, 2021). Menurut Sugiyono dalam (Roflin

& Liberty, 2021) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keseluruhan karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik ada 45 karyawan, 40 karyawan dari difisi operator dan 5 karyawan dari difisi mekanik.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu obyek. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua penelitian missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Suryani et al., 2020).

(Munadjat et al., 2022) memaparkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. “Apabila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dengan keterbatasan peneliti yang dimiliki dari segi waktu dan biaya sehingga dalam pemutusan jumlah sampel peneliti memakai Teknik Purposive Sampling. Di sini, sampel dipilih dari populasi atas permintaan peneliti, jadi sampel bisa mewakili karakteristik populasi yang diinginkan. Kriteria pengambilan sampel adalah 40 karyawan dengan posisi operator.

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik yang berjumlah 40 karyawan (N. R. Putri & Ratnasari, 2019).

3.4 Data dan Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti (Sugiyono, 2012). Peneliti menggunakan data primer dalam penelitian ini. Data primer biasanya didapat langsung dari sumbernya (dari sumber data) dengan cara melakukan pengamatan, kuisioner, wawancara, observasi. Data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuisioner atau angket yang disebar oleh peneliti kemudian diisi oleh responden yaitu Operator CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan yang menguasai pekerjaan dalam bidangnya serta telah mendapatkan pelatihan dan motivasi dari perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dipilih karena data yang diperoleh pada penelitian ini bersumber dari para responden yaitu seluruh karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik sebagai responden. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data

pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mendapatkan data persepsi dari responden terkait variabel–variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya validitas yang setinggi mungkin(Damastara & Sitohang, 2020). Skala yang digunakan dalam kuisisioner yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur opini tentang suatu peristiwa. Skala likert mempunyai dua bentuk pertanyaan positif dan negative. Untuk pertanyaan positif diberi nilai 5,4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negatif diberi nilai 1,2,3,4,5 (Pranatawijaya et al., 2019). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel III.1
Skala Likert Skah Keterangan pernyataan Positif

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Pengumpulan data dalam penelitian ini tidak hanya dengan kuisisioner saja tetapi dengan wawancara dan observasi pada perusahaan yang sedang diteliti. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin mengetahui informasi lebih detail tentang responden. Wawancara ini dilakukan dengan pimpinan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan agar bisa mendapatkan informasi dddan data lainnya yang akan diperlukan.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y), maka sebagai berikut ini penjelasan mengenai tiap variabel :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006:25) dalam (Untan, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif' (Ferdinand, 2006:26) dalam (Untan, 2017). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan (X_1)
- 2) Kompensasi Finansial (X_2)
- 3) Kepuasan Kerja (X_3)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan untuk menentukan jenis jenis indicator dari variabel yang terikat dalam penelitian ini. definisi operasional variabel ini juga bertujuan untuk menentukan skala dari masing masing variabel, sehingga penguji hipotesis dengan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Nomor Item
1	Produktivitas Karyawan	Produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Gampu, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Target 	<ol style="list-style-type: none"> 1. PK 3 2. PK 4 3. PK 1 4. PK 2
2	Pelatihan	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas mereka. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara tegas tidak dapat dipisahkan dari usaha. Yaitu upaya untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan karyawan secara teknis (Katidjan et al., 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan 2. Tempat/ Fasilitas 3. Materi 4. Instruktur/ Pemandu 5. Peserta 6. Metode 	<ol style="list-style-type: none"> 1. P 5 2. P 4 3. P 3 4. P 1 5. P 2 6. P 6
3	Kompensasi	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. KF 1 2. KF 2

	Finansial	karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang diwujudkan dalam bentuk penggajian karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi (Chusminah et al., 2021).	3. Bonus 4. Tunjangan 5. Insentif	3. KF 3 4. KF 4 5. KF 5
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan.	1. Supervise 2. Pengawasan 3. Gaji 4. Rekan Kerja 5. Kondisi Pekerjaan	1. KK 1 2. KK 2 3. KK 3 4. KK 4 5. KK 5

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2013) mengatakan bahwa teknik analisis data ialah aktivitas yang dikerjakan setelah seluruh jawaban yang telah terkumpul. Aktivitas menganalisis ini meliputi mengumpulkan data sesuai dengan variabel dan responden penelitian, mengolah dan menganalisis data menggunakan alat bantu kemudian disimpulkan. Kegiatan analisis data ini dimaksudkan untuk melihat adanya pengaruh variabel kemudahan, manfaat, risiko dan kepercayaan terhadap minat menggunakan *shopee paylater* pada masyarakat Surakarta. Analisis tersebut memakai alat bantu SPSS versi 25.

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuisioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Indikator dalam kuisioner

dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,05 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Dewi & Sudaryanto, 2020).

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk mendapatkan instrument yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrument dapat dipercayakan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama untuk melakukan pengujian reliabilitas instrument, penulis menggunakan bantuan program SPSS. Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor-skor item kuesioner yang valid. Item yang tidak lolos uji validitas sebelumnya tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas. Instrument dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,60 (E. A. Astuti, 2017).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat untuk semua model regresi agar bisa disebut sebagai model empiris yang baik. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik linier. Adapun serangkaian uji asumsi klasik terdiri sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) dalam (Setiawati, 2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual

memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

- a. H_0 : terdistribusi normal, apabila signifikansi $> 0,05$.
- b. H_a : tidak terdistribusi normal, apabila signifikansi $< 0,05$

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolonieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) serta besaran korelasi antar variabel independen.

- a. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , menandakan lolos uji multikolonieritas.
- b. Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , menandakan tidak lolos uji multikolonieritas (Setiawati, 2021).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi melihat ketidaksamaan *variance* dari residual satuupeninjauan ke peninjauan yangulain dalam model pengujian Ghozali, (2018). Modeluregresi yangubaik sepatutnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara melihatnya yaitu dengan grafik *scatterplot*, jika titik-titikmenyebarudiatas atau dibawah

0 pada sumbu Y. Kemudian dapat diketahui pula dengan Uji *Spearman's rho*, jika diperoleh nilai signifikan $> 0,05$ maka menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastis.

3.9.3 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model dapat digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai actual. Uji akurasi model digunakan untuk mengukur konsistensi fungsi regresi sampel dan mengukur nilai actual secara statistik. Uji akurasi model bisa dilakukan dengan mengukur koefisien determinasi (Adjusted R^2) dan uji Statistik F.

1. Uji Koefisien Determinasi (uji adjusted R^2)

Koefisien Determinasi adalah angka yang menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2011:136). R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan, apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati satu (1) berarti terdapat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah (Setiawati, 2021).

2. Uji F

(Firdiyansyah, 2017) dalam melakukan Uji F parameter yang dapat digunakan adalah dengan membandingkan $F \text{ Count} > F \text{ table}$. Pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan bersamaan dengan uji F. ketika melakukan uji F digunakan parameter dengan membandingkan $F \text{ Count} > F \text{ table}$. Pengujian secara simultan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel variabel bebas (X_1, X_2, Z) secara signifikan bersama sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas (Y). Uji F ini dapat diuji dengan menggunakan program SPSS dengan kreteria penilaian sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 ditolak jika besarnya signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini memiliki maksud untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependep. Ghazali, (2018) menjelaskan model regresi ini berguna untuk mendiskripsikan besarnya hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Karyawan
X₁ : Pelatihan
X₂ : Kompensasi Finansial

X_3	: Kepuasan Kerja
α	: Konstanta
$\beta_{1.2.3.}$: Koefisien Regresi
e	: Standar Error

3.9.5 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Definisi uji hipotesis (Uji t) adalah cara untuk memperlihatkan apakah variabel independen secara individu dapat mempengaruhi variabel dependen.

Berikut cara menyimpulkannya Ghozali, (2018) :

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ menandakan terdapat pengaruh parsial dari variabel independen ke dependen.
2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ menandakan tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen ke dependen. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dugaan sementara diterima.
3. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ menandakan bahwa hipotesis diterima.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini tujuannya untuk menguji pengaruh dari pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Berdasarkan hasil observasi dan pengisian kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh gambaran umum mengenai karyawan pada CV. Kurnia Manunggal Teknik. Berdasarkan kriteria penentuan sampel, maka peneliti mengambil sejumlah 40 responden yang di dapat melalui penyebaran kuesioner secara offline melalui angket yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Data responden yang telah dikumpul akan diklasifikasikan sesuai dengan jenis kelamin, usia, profesi dan jumlah pendapatan. Kemudian jawaban responden juga akan diolah bersama digunakan uji regresi linear berganda dengan SPSS versi 23.

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

Dari deskripsi data diri responden selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh gambaran obyek penelitian guna menyusun gambaran obyek penelitian. Berikut ini adalah data yang peneliti peroleh mengenai profil responden, yaitu:

4.1.1.1 Profil Perusahaan CV. Kurnia Manunggal Teknik

CV. Kurnia Manunggal Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang alat berat. Tujuan CV. Kurnia Manunggal Teknik, yaitu mampu menyediakan kebutuhan proyek yang menggunakan jasa sewa menyewa alat berat. Objek dari penelitian ini adalah produktivitas alat berat *excavator* pada proyek pembangunan jalan, sedangkan subjek penelitian ini adalah alat berat *excavator*, *buldozer*, dan *dump truck* pada pekerjaan galian dan timbunan.

4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel IV.1
Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Respondensi	Presentase (%)
Laki-laki	40	100%
Perempuan	0	0%
Totali	40	100%

Dilihat data tabel diatas, menunjukkan bahwasannya dari 40 responden yang diperoleh, jumlah responden laki-laki berjumlah 40 responden dengan presentase 40% untuk responden perempuan tidak memperoleh presentase apapun. Dengan demikian pada penelitian ini responden dilihat dari jenis kelaminnya adalah laki-laki dan tidak ada perbandingan dengan presentase perempuan.

4.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari klasifikasi usia disajikan pada table berikut:

Tabel IV.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Responden	(%)
20 s/d 25	10	25%
26 s/d 30	18	45%
31 s/d 35	10	25%
36 s/d 40	1	2,5%
41 s/d 45	1	2,5%
> 45 tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwasannya untuk klasifikasi usia mereka saat ini terbagi menjadi 6 kelompok usia yaitu: 20 s/d 25 tahun, 26 s/d 30 tahun, 31 s/d 35 tahun, 36 s/d 40 tahun, 41 s/d 45 tahun, dan > 45 tahun. Berdasarkan hasil tabel diatas mayoritas usia karyawan pada penelitian ini yaitu responden 20 s/d 25 tahun sebanyak 10 responden atau 25%, 26 s/d 30 tahun sebanyak 18 responden atau 45%, 31 s/d 35 tahun sebanyak 10 responden atau 25% , 36 s/d 40 tahun sebanyak 1 responden atau 2,5%, 41 s/d 45 tahun sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan > 45 tahun tidak ada.

4.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan dan Divisi Pekerjaan

Deskripsi karakteristik responden dilihat dari jenis devisi pekerjaanya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel IV.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Devisi	Jumlah	Presentase
Operator	40	100%
Mekanik	0	0%
Total	40	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwasannya untuk klasifikasi devisi setiap karyawan bekerja pada bidangnya terbagi menjadi 2 kelompok yaitu operator dan mekanik. Berdasarkan hasil tabel diatas devisi dalam perusahaan pada penelitian ini yaitu responden operator sebanyak 40 atau 100% dan mekanik sebanyak 0 atau 0%.

4.2 Hasil Uji Analisis Deskriptif

Tabel IV.4
Hasil Uji Analisis Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	40	4	20	14,27	3,479
Kompensasi Finansial	40	18	30	26,35	3,009
Kepuasan Kerja	40	14	25	22,10	2,678
Produktivitas	40	15	25	20,32	2,495
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25, (2023)

Merujuk pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai *mean* pelatihan sebanyak 14,27, nilai *minimal* 4, nilai maksimal 20 serta untuk nilai *standard deviation* 3,479. Selanjutnya nilai *mean* untuk variabel kompensasi finansial hasilnya ialah 26,35, nilai *minimal* 18, nilai maksimal 30, dan untuk nilai *standard deviation* 3,009.

Sedangkan untuk nilai *mean* kepuasan kerja yaitu 22,10, nilai *minimal* 14, nilai maksimal 25, serta nilai *standard deviation* 2,678. Terakhir nilai *mean* produktivitas ialah 20,32, nilai *minimal* 15, nilai maksimal 25, dan untuk nilai *standard deviation* 2,495.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kesesuaian dan ketelitian instrument ketika menjalankan bentuk ukurnya. Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Penentuan layak atau tidaknya suatu data sebelum dipergunakan ditunjukkan oleh perbandingan apabila nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Dewi & Sudaryanto, 2020). Dibawah adalah hasil pengujian validitas dari tiap-tiap variabel.

Tabel IV.5
Uji Validitas

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significant 2 Tailed</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,561	0,000	Valid
	0,707	0,000	Valid
	0,800	0,000	Valid
	0,756	0,000	Valid
	0,462	0,000	Valid
	0,473	0,000	Valid
Kompensasi	0,576	0,000	Valid

Finansial (X2)	0,741	0,000	Valid
	0,849	0,000	Valid
	0,779	0,000	Valid
	0,547	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,713	0,000	Valid
	0,764	0,000	Valid
	0,742	0,000	Valid
	0,653	0,000	Valid
	0,732	0,000	Valid
Produktivitas (Y)	0,494	0,000	Valid
	0,812	0,000	Valid
	0,826	0,000	Valid
	0,827	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25, (2023).

Dalam pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} (Pada kolom *Correlated-Item Total Correlation*) dengan r_{tabel} ($df = n-k$) dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini n adalah jumlah sampel pada kasus ini besarnya $df = 40-2$ atau $df = 38$ dengan *alpha* 0,01% didapat r tabel 0,312. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu pertanyaan dan indikator dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan data digunakan sebagai ukuran dalam kuesioner serta merupakan variabel atau konstruk. Analisis reabilitas memberi petunjuk bagaimana instrument bisa memperoleh hasil ukuran diulang sebanyak dua kali atau lebih. Uji reabilitas dilakukan guna melihat ketetapan pada instrument untuk

pengukurannya, maka perolehan data dari pengukurannya bisa terpercaya. Apabila *Cronbach Alpha* nilainya lebih tinggi dari angka standar reabilitas atau > 0,60 berarti kuesioner bisa dianggap reliabel (E. A. Astuti, 2017). Berikut perolehan terhadap uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel IV.6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,670	Reliabel
Kompensasi Finansial (X2)	0,740	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,758	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,733	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25, (2023)

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah model regresi variabel pengganggu atas residual memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas bisa diuji bersama uji statistik yaitu Kolmogorov Smirnov. Uji kormogorov Smirnov berguna menguji asumsi kenormalan suatu data. Kriteria pengeambilan keputusan pengujian Kolmogorov Smirnov yaitu nilai sig > 0,05 distribusi normal. Dibawah ini adalah perolehan uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel IV.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48443850
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,082
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, jumlah observasi dalam penelitian ini sebesar 40. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai berdistribusi sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data terdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas merupakan bagian ketentuan analisis regresi linear berganda ketika data tidak terjadi multikolinieritas maka tidak dapat dianalisis, namun jika ketentuan sudah terpenuhi maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Multikolinieritas digunakan untuk dilihat angka VIF kurang dari 10 dan hasil tolerance melebihi angka 0,1 yang berarti data bebas multikolinieritas (Ghozali, 2013:105) dalam (Setiawati, 2021). Dibawah ini hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN (X1)	.493	2.027
	KOMPENSASI FINANSIAL (X2)	.711	1.406
	KEPUASAN KERJA(X3)	.876	1.141
	PRODUKTIVITAS (X4)	.699	1.430

a. Dependent Variable: MINAT (Y)

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS, 25 (2023)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,493 dengan VIF sebesar 2,027. Variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,711 dengan VIF sebesar 1,406. Variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,876 dengan VIF sebesar 1,141. Terakhir variabel produktivitas (Y) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,699 dengan VIF sebesar 1,430. Maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui terdapat atau tidaknya kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam

model regresi. Pada riset ini menggunakan uji *Spearman's rho* untuk mendeteksi. Cara pengambilan keputusannya yakni ketika nilai signifikansi di atas 0,05 maka disimpulkan terhindar dari asumsi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Uji Heteroskedastisitas

		Correlations					
		Pelatihan	Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	Produktivitas	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,127	-,014	-,094	-,068
		Sig. (2-tailed)	.	,434	,931	,563	,675
		N	40	40	40	40	40
	Kompensasi Finansial	Correlation Coefficient	,127	1,000	,926**	,072	-,011
		Sig. (2-tailed)	,434	.	,000	,660	,945
		N	40	40	40	40	40
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,014	,926**	1,000	,033	-,064
		Sig. (2-tailed)	,931	,000	.	,838	,695
		N	40	40	40	40	40
	Produktivitas	Correlation Coefficient	-,094	,072	,033	1,000	,990**
		Sig. (2-tailed)	,563	,660	,838	.	,947
		N	40	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,068	-,011	-,064	,990**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,675	,945	,695	,000	.
		N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS,25 (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan masing-masing variabel antara lain, variabel pelatihan sebanyak 0,675, variabel kompensasi finansial sebanyak 0,945, variabel kepuasan kerja sebanyak 0,695 dan variabel produktivitas sebanyak 0,947. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji keempat variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model digunakan untuk mengukur konsistensi fungsi regresi sampel pada saat mengukur nilai aktual. Uji akurasi model digunakan untuk mengukur konsistensi fungsi regresi sampel dan mengukur nilai statistik.

4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R₂)

Uji determinasi digunakan untuk memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi yang digunakan, apabila koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Semakin besar nilai R_2 (mendekati 1) berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila R_2 mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak dikatakan lemah (Setiawati, 2021).

Tabel IV.10
Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R₂)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,0710 ^a	,504	,483	2,114
a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2				
b. Dependent Variable: T.Y				

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS, 25 (2023)

Berdasarkan uji regresi di atas diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,483 atau 48,3% yang artinya bahwa peran atau kemampuan variabel Pelatihan (X1), Kompensasi Finansial (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 48,3%. Sedangkan sisanya sisanya dipengaruhi faktor - faktor yang tidak diterapkan dalam model pengujian.

4.3.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ferdiansyah, 2017 Uji F merupakan uji seluruh variabel bebas dengan kesemuanya serta bersama untuk sesuatu model. Uji tersebut

dipergunakan melihat bagaimana variabel independent kesemuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini dilihat dari nilai F apabila lebih tinggi dari angka 4 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima dan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dan apabila angka F hitung lebih banyak daripada F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima (Sari et al., 2020). Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan dapat difahami dalam tabel tertera dibawah.

Tabel IV.11
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,555	3	107,889	24,142	,000 ^b
	Residual	424,555	36	4,469		
	Total	856,110	39			
a. Dependent Variable: T.Y						
b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2						

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS, 25 (2023)

Hasil uji statistik F hitung pada tabel diatas, secara bersama-sama dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 0,481 dan F tabel $df_1 = 3$ dan $df_2 = 36$ dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,87. Hal ini berarti F hitung $24,142 > F$ tabel 2,87 dan jika dilihat dari nilai signifikan diatas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas Pelatihan (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan ketika jumlah variabel bebas yang digunakan dua atau lebih, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1), kompensasi finansial (X2), dan kepuasan kerja (X3), terhadap produktivitas karyawan (Y)

Tabel IV.12
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,568	1,252		0,454	0,651
	T.X1	0,484	0,080	0,622	6,050	0,000
	T.X2	0,264	0,080	0,330	3,324	0,001
	T.X3	0,142	0,079	0,154	1,788	0,007

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS.25, (2023).

Berdasarkan tabel 4.13 untuk hasil uji analisis regresi linier berganda dengan penjabaran berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

$$Y = 0,568 + 0,484 X1 + 0,264 X2 + 0,142 X3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas

α : Koefisien Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X1 : Pelatihan

X2 : Kompensasi Finansial

X3 : Kepuasan Kerja

e : Standar *Error*

Berikut penjabaran hasil analisis regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta (α) Produktivitas (Y) senilai 0,568 yang menyatakan bahwa apabila variabel Pelatihan (X1), Kompensasi Finansial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) yang dapat diasumsikan 0 maka variabel Produktivitas yang nilainya senilai 0,568 satuan.
2. Koefisien regresi Variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,484 artinya jika Pelatihan terjadi kenaikan 1% maka Produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,484 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Produktivitas (Y).
3. Koefisien regresi untuk Variabel Kompensasi Finansial (X2) nilainya senilai 0,264 artinya jika variabel Kompensasi Finansial naik 1% sehingga Produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan 0,264 dengan asumsi variabel tetap. Produktivitas (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,142 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kompensasi Finansial (X2) terhadap Produktivitas (Y).
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,142 artinya jika variabel Kepuasan Kerja naik 1% akan membuat Produktivitas (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,142 dengan asumsi variabel tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas (Y).

4.3.5 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, apakah hasilnya signifikan atau tidak. Dengan asumsi sebagai berikut:

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ menandakan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ menandakan tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima.
3. Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ menandakan bahwa hipotesis diterima (Ghozali, 2013: 98).

Tabel 4.13
Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,568	1,252		0,454	0,651
	T.X1	0,484	0,080	0,622	6,050	0,000
	T.X2	0,264	0,080	0,330	3,324	0,001
	T.X3	0,142	0,079	0,154	1,788	0,007

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS.25, (2023).

Dari tabel tersebut, untuk uji persial dalam penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $t\text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana “ α ” adalah produktivitas, “n” adalah jumlah sampel yang digunakan, dan “k” adalah jumlah variabel bebas maka menghasilkan angka $t\text{ tabel} = (0,05/2 ; 40-3-1) = (1 ; 36)$ maka ditemukan nilai t

tabel sebesar 1,688. Melalui nilai t tabel yang telah ditemukan maka dapat dilihat pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Hasil uji regresi dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian variabel Pelatihan (X1) yang diperoleh t_{hitung} 6,050 > t_{tabel} 1,688. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik.

b. Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompensasi Finansial (X2) yang diperoleh t_{hitung} 3,324 > t_{tabel} 1,688. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja (X3) yang diperoleh t_{hitung} 1,788 > t_{tabel} 1,688. Nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Analisis data dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden telah dilakukan. Mengacu pada hasil pengujian, diperoleh nilai *Adjusted R Square* 0,483 merupakan korelasi antar variabel pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pelatihan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) sebesar 0,483. sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian. Berikut interpretasi hasil analisis data dalam riset ini.

4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Pelatihan (X1) yang diperoleh $t_{hitung} 6,050 > t_{tabel} 1,688$. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik.

Adanya pengaruh positif berarti bisa mengartikan ketika semakin baik tingkat pelatihan dalam perusahaan maka akan meningkat pula kepercayaan para pelanggan dalam produktivitas karyawan. Secara teoritis, hal tersebut telah sejalan. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang

akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan (Ramadhani et al., 2020). Pelatihan yang dilakukan untuk karyawan baru CV. Kurnia Manunggal Teknik yaitu, training selama kurang lebih dua minggu, karyawan baru diajarkan cara mengoperasikan alat berat dengan benar.

Penelitian ini mendukung temuan dari (Mutholib, 2019) memperoleh hasil dalam pengujiannya bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kurnia Manunggal Teknik.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Kompensasi Finansial (X2) yang diperoleh $t_{hitung} 3,324 > t_{tabel} 1,688$. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV. Kurnia Manunggal Teknik.

Pelaksanaan sistem kompensasi harus ditetapkan berdasarkan atas azas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan dan faktor eksternal eksistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Setiap organisasi harus menganalisis kompensasi yang telah diberikan kepada pegawainya dari sudut

pandang pegawainya adalah normal bila pegawai memiliki harapan tentang jumlah kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi yang layak dan tepat akan membuat karyawan bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu, kompensasi menjadi unsur yang sangat penting dalam hubungannya dengan sumber daya manusia pada perusahaan. Jika kebijakan penetapan kompensasi telah tepat, baik dalam segi keadilan maupun kelayakannya maka karyawan yang bekerja akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan kegiatan perusahaan yang dapat meningkatkan profit perusahaan. Namun sebaliknya, jika keadilan dan kelayakan dari para karyawan tidak terpenuhi dengan baik maka akan menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja yang kemudian berdampak pada kegiatan produksi perusahaan sehingga produktivitas kerja dari karyawan menjadi menurun (Priadi, 2020). Kompensasi yang diberikan dari perusahaan yaitu berupa THR dan bonus kerja lembur.

Penelitian ini mendukung temuan dari (Priadi, 2020) memperoleh hasil dalam pengujiannya bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kurnia Manunggal Teknik.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Kepuasan Kerja (X3) yang diperoleh $t_{hitung} 1,788 > t_{tabel} 1,688$. Nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dari CV Kurnia Manunggal Teknik. Hasil uji statistik yang telah

dilakukan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Nilai koefisien regresi bernilai positif, dan hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Bhastary, 2020).

Penelitian ini mendukung temuan dari (Sudanang & Priyanto, 2021) memperoleh hasil dalam pengujiannya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kurnia Manunggal Teknik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik”. Populasi yang di ambil pada riset ini sebanyak 40 karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. Hasil dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS25, hasil penelitian serta pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dari CV. Kurnia Manunggal Teknik.
2. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dari CV. Kurnia Manunggal Teknik.
3. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dari CV. Kurnia Manunggal Teknik.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari pembahasan, penelitian ini mengemukakan beberapa saran yaitu antara lain:

5.3.1 Bagi Perusahaan

1. Untuk lebih meningkatkan pelatihan terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, dengan menjadi anggota perusahaan, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.
2. Sebaiknya Pemimpin CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan menerima kritik dan saran untuk pimpinan agar dapat meningkatkan perusahaan untuk lebih baik kedepannya serta kinerja karyawan.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Cakupan wilayah dan variable yang digunakan sebagai penentu terhadap minat penggunaan. Maka dari itu, peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat melanjutkan atau meneliti lebih luas terkait penelitian ini dan peneliti berharap riset ini bisa dijadikan acuan atau literatur oleh peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik dengan 40 responden. Peneliti berikutnya dapat lebih banyak menggunakan responden dan wilayah yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. D., & Supardi, S. (2018). Financial Compensation Has A Huge Impact To Non-Permanent Teacher's (Gtt) Working Productivity In Smp N 2 Jember. *Mba-Journal Of Management And Business Aplication*, 1(1).
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Arapenta, A. K., Sinaga, S., & Tarigan, J. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Gaji Terhadap Produktifitas Kerja Pada Kantor Camat Kabanjahe Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 315–324.
- Ardasanti, A., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal Of Management*, 5(3), 93–105.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Arulan, H., & Imanuullah, I. R. (2023). The Effect Of Compensation, Work Discipline And Motivation On Employee Productivity In The Service Pekanbaru City Msme Cooperative. *Penanomics: International Journal Of Economics*, 2(1), 1–10.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- ASRI, A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trimitra Putra Mandiri Cabang Surabaya. Stie Mahardhika Surabaya.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 2(1), 33–43.
- Astuti, K. S. (2021). Organizational Culture Compensation And Spiritual Intelligence On Work Productivity. *Eduvest-Journal Of Universal Studies*, 1(4), 150–157.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).

- Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3.
- Camara, A., Rahim, M., Yusof, Y. B., Tambi, A., & Magassouba, S. M. (2019). The Effect Of Automation And Workload On Staff Productivity In Under Developing Country In Guinea: A Conceptual Study. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 9(3), 902–914.
- Chusminah, S. M., Sugiyah, S., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. *JISAMAR (Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research)*, 5(2), 297–306.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Daramola, A. A. (2019). Relationship Between Employee Compensation And Productivity A Case Study Of Benin Owena River Basin Development Authority. *International Journal Of Business And Management Future*, 3(2), 22–25.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). *Validitas Dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*.
- Fajarto, S. P., Aima, M. H., & Karsono, B. (2019). The Effect Of Compensation And Job Satisfaction On Increasing Productivity Of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated By Motivation Variable. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 4(7), 100–113.
- Firdiyansyah, I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warung Gubrak KEPRI Mall Kota Batam. *Jurnal Elektornik*, 1(1), 1–9.
- Gampu, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nelayan Di Pelabuhan Perikanan Tumumpa. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 102–109.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Heriyanti, S. S., & Santi, M. D. R. (2020). The Effect Of Financial Compensation, Work Discipline And Nonphysical Work Environment On Employee Productivity. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 2(5), 1266–1275.

- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. 9(3), 574–597.
- Hsb, M. S., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.
- Husna, M. N. (2020). *Implementasi Teknologi Informasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indriyani, S., & Nugroho, Y. C. (2022). The Effect Of Compensation On Work Productivity Of Employees In General Company (Perum) Damri Lampung Branch Through Work Motivation As A Mediation Variable. *Proceedings*, 3(3), 79–85.
- Ismanto, I., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Rayon Makassar Barat. *Journal Governance And Politics (JGP)*, 1(2), 51–70.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). *The Effect Of Competence, Training, And Compensation To Employment Performance*.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khairusy, M. A., & Saputra, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 51–70.
- Kusuma, E. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jaya Masawan Putera Sejahtera Cabang Palembang Square Di Palembang. 021008 Universitas Tridinanti.
- Mangale, N. M. (2017). *The Effects Of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi*. MUA.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrido Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Di Bogor Á. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(6), 1036–1044.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713–728.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(3), 193–203.
- Nurhaifa, I. (N.D.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Edi Indonesia Di Jakarta Utara*.
- Nursila. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderating*. 6(1), 123.
- Padriansyah, E., & Deri Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 78–97.
- Persada, C. V. P. B. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Priadi, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik (KDL) Cilegon Banten. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 104–122.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect Of Compensation, Work Environment, And Work Motivation On Employee Productivity. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(2), 212–215.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful

- Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Ramadhani, I., Prasilowati, S. L., & Suyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 13–24.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.
- Sahara, F. W. (2019). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri*. Universitas Islam Riau.
- Sari, I. M., Rinaldi, A., Putra, F. G., & Cooperative, T. C. (2020). *Pengaruh Sisa Hasil Usaha (SHU) Pada Koperasi Menggunakan Regresi Linear Berganda*. 7(2), 110–120.
- Setiawati, S. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sidadolog, M. T. A., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Center Of Knowledge: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 32–48.
- Siregar, I. N. P., Sijabat, E. R., Siburian, L. M., & Putri, N. A. (2022). The Effect Of Work Communication, Motivation And Job Training On Employee Productivity At PT Sushi Indo Sukses Mandiri Medan. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 11046–11060.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Subur, H., & Sarwani, S. (2021). The Effect Of Training On Employee Productivity At PT. Bima Sentosa Trikarya In Jakarta. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 307–312.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiyasin, R., & Hawa, A. S. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Work Productivity (Case Study At Bukit Alamanda Resto & Resort).

- International Journal Of Economics (IJEK)*, 1(2), 365–370.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70–82.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception Of Human Capital Practices, Employee’s Productivity, And Company Performance. *Integrated Journal Of Business And Economics*, 3(3), 240–250.
- Topela, H. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Matra Agung Persada*. Ibi Darmajaya.
- Ul’fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- UNTAN, N. F. B. F. E. B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional PT Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Utami, D., & Askiah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja Di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 851–858.
- Utami, P. P., & Harini, H. (2019). The Effect Of Job Satisfaction And Absenteeism On Teacher Work Productivity. *Multicultural Education*, 5(1), 99–108.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 93–105.
- Wulandari, L. M., & Zuhri, S. (2019). Pengaruh Perdagangan Internasional Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2007-2017. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 119–127.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 114–120.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

KUISIONER

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

(Studi Kasus CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan)

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Dzalika Anjalina mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul *“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan”*. Setiap informasi yang diberikan dalam kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Waalaikumsalam Wr. Wb

Hormat Saya,

Dzalika Anjalina

195211094

Lampiran 2.

Surat Izin Penelitian CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan

CV. KURNIA MANUNGGAL TEKNIK GROBOGAN

Jl. Ledokdawan RT01/RW07 Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan 58172

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Balasan Permohonan Penelitian

21 Agustus 2023

Kepada
Yth. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Tempat

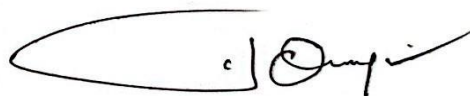
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan pengajuan Surat Permohonan Penelitian menerangkan bahwa:

Nama : Dzalika Anjalina
NIM : 15211094
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk itu kami siap menerima permohonan penelitian sesuai dengan nama tersebut.
Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Ketua CV. Kurnia Manunggal Teknik



Cucuk Kuncoro

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUISIONER
PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Kasus CV. Kurnia Manunggal Teknik Grobogan)

1. Data Responden

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda ceklis (√)

- a. Nama Responden :
- b. Umur : 20 s/d 25 tahun
 26 s/d 30 tahun
 31 s/d 35 tahun
 36 s/d 40 tahun
 45 s/d 45 tahun
 > 45 tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 D III
 S1
 Lain-lain.....
- e. Lama Bekerja : < 1 tahun
 2-5 tahun
 5-10 tahun
- f. Difisi Operator : Operator
 Mekanik

Pertanyaan Kuisisioner

Petunjuk :

Isilah semua pertanyaan dalam kuisisioner sesuai dengan kenyataan, dengan cara memberi tanda ceklik (√) pada kotak pilihan yang sudah tersedia!

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

A. Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas agar cepat terselesaikan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya sesuai target perusahaan					
3	Saya mempunyai semangat bekerja setiap hari agar lebih baik dari hari kemarin					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan					

B. Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
2	Anda (peserta) selalu bersemangat saat mengikuti pelatihan					
3	Materi yang diberikan mudah dipahami					
4	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik					
5	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang					

	digunakan dengan penyampaian materi					
6	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					

C. Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Anda mendapat gaji sesuai dengan masa kerja					
2	Anda mendapat upah sesuai standar kehidupan saat ini					
3	Anda mendapat bonus sesuai dengan saat kerja lembur					
4	Anda merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan					
5	Anda merasa puas dengan insentif yang ditetapkan oleh perusahaan					

D. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya					
2	Atasan saya selalu mengawasi saya dalam bekerja dan rutin melakukan pengecekan terhadap hasil kerja karyawannya					
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.					
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					
5	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					

Lampiran 4. Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Divisi Operator
1	Dhani	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
2	Tikno	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
3	Dindit	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
4	Agus	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
5	Dani	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
6	Riski	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
7	Dwi	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
8	Yusuf	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
9	Ayyub	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
10	Joko	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
11	Adi	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
12	Deni	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
13	Ali	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
14	Kiki	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
15	Kerno	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
16	Mukti	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
17	Dilan	Laki-Laki	26s/d30	D III	2-5 tahun	Operator
18	Nanda	Laki-Laki	26s/d30	D III	2-5 tahun	Operator
19	Leo	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
20	Darman	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
21	Darun	Laki-Laki	20s/d25	D III	2-5 tahun	Operator
22	Naja	Laki-Laki	20s/d25	D III	2-5 tahun	Operator

23	Ahmad	Laki-Laki	20s/d25	D III	2-5 tahun	Operator
24	Lana	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
25	Andik	Laki-Laki	20s/d25	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
26	Sulton	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
27	Deren	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
28	Satria	Laki-Laki	26s/d30	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
29	Taufik	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
30	Ridwan	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
31	Ibnu	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
32	Ruri	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
33	Asnan	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
34	Najib	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
35	Sohib	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	2-5 tahun	Operator
36	Adam	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	2-5 tahun	Operator
37	Solikin	Laki-Laki	36s/d40	S1	2-5 tahun	Operator
3	Basuki	Laki-Laki	41s/d45	SMA/SMK	2-5 tahun	Operator
39	Eko	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	< 1 tahun	Operator
40	Andre	Laki-Laki	31s/d35	SMA/SMK	5-10 tahun	Operator

Lampiran 5. Rekapitan Data Kuisione

1. Pelatihan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T.X1
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	3	26
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	3	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	5	4	23
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	4	4	5	26
4	4	2	2	5	4	21
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	3	4	5	24
4	4	3	3	4	4	22
5	1	3	4	1	5	19
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	5	5	4	25
4	5	5	5	4	3	26
4	3	4	4	3	4	22
4	5	3	3	5	5	25
5	5	4	4	4	3	25
4	5	5	4	5	5	28
5	4	5	5	5	2	26
5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	4	2	26
5	4	5	5	5	5	29

5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	3	27
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	2	5	1	18

2. Kompensasi Finansial (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	5	19
5	5	4	5	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	2	2	5	17
5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	4	18
5	1	3	4	1	14
5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	5	21
4	5	5	5	4	23
4	3	4	4	3	18
4	5	3	3	5	20
5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	5	23

5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	3	3	2	5	17

3. Kepuasan Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	T.X3
3	2	3	4	4	16
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
5	5	4	5	5	24
4	4	5	3	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
4	3	4	4	5	20
3	2	3	4	4	16
4	4	4	5	4	21
4	2	3	4	4	17
4	3	5	3	4	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	5	22
4	4	2	2	4	16
4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	4	18

4	5	3	3	4	19
3	4	4	4	5	20
4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	3	5	4	5	21
3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22

4. Produktivitas (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	T.Y
4	3	4	3	14
4	5	5	4	18
4	4	4	5	17
4	3	3	4	14
4	3	2	4	13
2	4	4	4	14
2	3	3	3	11
2	5	5	5	17
4	4	4	4	16
2	3	2	3	10
4	5	4	5	18
1	1	1	1	4
4	4	5	5	18
1	4	4	4	13
2	4	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	1	3	12
4	5	5	5	19
3	4	4	5	16

2	4	2	4	12
1	5	4	4	14
1	5	5	4	15
1	5	4	5	15
4	4	4	4	16
2	5	4	3	14
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
3	4	5	4	16
4	3	5	5	17
3	2	2	3	10
4	4	3	3	14
1	5	3	5	14
3	4	4	4	15
5	5	5	5	20
2	4	4	5	15
3	5	2	5	15
3	1	1	1	6
4	2	3	2	11
3	3	2	4	12
1	2	3	2	8

Lampiran 6. Dokumentasi



Lampiran 7. Hasil OUTPUT SPSS25

1. Uji Validitas

Produktivitas (Y)

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	T.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,048	,184	,209	,494**
	Sig. (2-tailed)		,767	,255	,195	,001
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,048	1	,636**	,784**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,767		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,184	,636**	1	,638**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,255	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,209	,784**	,638**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,195	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
T.Y	Pearson Correlation	,494**	,812**	,826**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Pelatihan (X1)

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,209	,494**	,563**	-,024	,161	,561**
	Sig. (2-tailed)		,195	,001	,000	,882	,320	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,209	1	,476**	,299	,476**	,160	,707**
	Sig. (2-tailed)	,195		,002	,061	,002	,325	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,494**	,476**	1	,783**	,212	,122	,800**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,000	,189	,455	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,563**	,299	,783**	1	,108	,179	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,000		,507	,270	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-,024	,476**	,212	,108	1	-,067	,462**
	Sig. (2-tailed)	,882	,002	,189	,507		,682	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,161	,160	,122	,179	-,067	1	,473**
	Sig. (2-tailed)	,320	,325	,455	,270	,682		,002
	N	40	40	40	40	40	40	40
T.X1	Pearson Correlation	,561**	,707**	,800**	,756**	,462**	,473**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,002	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi Finansial (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,209	,494**	,563**	,000	,576**
	Sig. (2-tailed)		,195	,001	,000	1,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,209	1	,476**	,299	,516**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,195		,002	,061	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,494**	,476**	1	,783**	,204	,849**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,000	,206	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,563**	,299	,783**	1	,101	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,061	,000		,534	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,000	,516**	,204	,101	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,001	,206	,534		,000
	N	40	40	40	40	40	40
T.X2	Pearson Correlation	,576**	,741**	,849**	,779**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	T.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,539**	,424**	,270	,434**	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,093	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,539**	1	,410**	,245	,438**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,128	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,424**	,410**	1	,400*	,403**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,006	,009		,011	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,270	,245	,400*	1	,470**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,093	,128	,011		,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,434**	,438**	,403**	,470**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,010	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40
T.X3	Pearson Correlation	,713**	,764**	,742**	,653**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

2. Uji Reliabilitas

a. Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,733	4

b. Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,670	6

c. Kompensasi Finansial (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

d. Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48443850
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,082
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN (X1)	.493	2.027
	KOMPENSASI FINANSIAL (X2)	.711	1.406
	KEPUASAN KERJA(X3)	.876	1.141
	PRODUKTIVITAS (X4)	.699	1.430

a. Dependent Variable: MINAT (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas

		Correlations					Unstandardized
			Pelatihan	Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	Produktivitas	Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,127	-,014	-,094	-,068
		Sig. (2-tailed)	.	,434	,931	,563	,675
N		40	40	40	40	40	
Kompensasi Finansial	Correlation Coefficient	,127	1,000	,926**	,072	-,011	
	Sig. (2-tailed)	,434	.	,000	,660	,945	
	N	40	40	40	40	40	
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	-,014	,926**	1,000	,033	-,064	
	Sig. (2-tailed)	,931	,000	.	,838	,695	
	N	40	40	40	40	40	
Produktivitas	Correlation Coefficient	-,094	,072	,033	1,000	,990**	
	Sig. (2-tailed)	,563	,660	,838	.	,947	
	N	40	40	40	40	40	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,068	-,011	-,064	,990**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,675	,945	,695	,000	.	
	N	40	40	40	40	40	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,0710 ^a	,504	,483	2,114
a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2				
b. Dependent Variable: T.Y				

5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,555	3	107,889	24,142	,000 ^b
	Residual	424,555	36	4,469		
	Total	856,110	39			
a. Dependent Variable: T.Y						
b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2						

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,568	1,252		0,454	0,651
	T.X1	0,484	0,080	0,622	6,050	0,000
	T.X2	0,264	0,080	0,330	3,324	0,001
	T.X3	0,142	0,079	0,154	1,788	0,007

a. Dependent Variable: T.Y

7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,568	1,252		0,454	0,651
	T.X1	0,484	0,080	0,622	6,050	0,000
	T.X2	0,264	0,080	0,330	3,324	0,001
	T.X3	0,142	0,079	0,154	1,788	0,007

a. Dependent Variable: T.Y

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Diri

Nama : Dzalika Anjalina
Tempat, Tanggal Lahir : Grobogan, 21 Januari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. HP : 085334061711
Email : dzalikaanjalina2002@gmail.com
Alamat : Lebak, Ledokdawan, Geyer , Grobogan

2. Riwayat Pendidikan Formal

1	TK Dharma Wanita	2005 - 2007
2	SD N 4 Ledokdawan	2007 - 2013
3	MTS N 1 Boyolali	2013 - 2016
4	MA AL AZHAR Andong Boyolali	2016 - 2019
5	UIN Raden Mas Said Surakarta	2019 - 2023

3. Riwayat Organisasi

1	Pramuka	2013
---	---------	------

Lampiran 9 Hasil Cek Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id. – Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Dzalika Anjalina
NIM : 195211094
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Kurnia Manunggal Teknik Grobogan
Paper ID : 2128085652
Date : 25-Oct-2023
Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 10%

Sukoharjo, 25 Oktober 2023



Farah Nilawati, S.Sos.I
NIK.19890607 201810 2 003

LAMPIRAN

Muna Dzalika MS			
10%	9%	1%	4%
SAKRAJATI	STRIPT	KEWATI	PUBLISME
Sumber Citing			
egprints.iain-surakarta.ac.id			3%
repositori.psyahaja.ac.id			1%
repository.serv.Indonesia.ac.id			1%
Submitted to: Universitas Islam Lembang			1%
Berita Anggaran Melalui "Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Penelitian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor", Di Majalah Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam, 2022			1%
Submitted to: Oklaosoa Weston Community College			<1%
Submitted to: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa			<1%