Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

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

Anas Rudi, author

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

---

Abstrak

Penelitlan ini berlujuan untuk mengetahul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kenja karyawan bagian produksi PT. Hartono lstana Teknologi di Kudus. Selain ilu juga untuk melihat hubungan karakteristik responden dengan persepsi kalyawan terhadap program pelatihan, kompensasi dan produktivitas keria serta yang terakhir bertuiuan untuk mengetahui factor-faktor pelatihan dan kompensasi yang mempengaruhi procluktivitas kerja. Untuk mengetahui beberapa hal tersebut di atas sample yang diambil untuk penelitian sebesar 11% clari 906 orang yaitu 100 orang karyawan.

Dan hasll pembahasan yang mengacu pada data hasil penelitian yang menggunakan kuesioner dengan pemyataan berslruktur(Skala Likert) yang diolah dengan menggunakan Personal Computer Program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 10.1, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berhubungan kuat dan signitikan terhadap produktivitas kerja. Demikian pula terhadap hasil regresinya dimana pelatihan juga berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga terjadi pada kompensasi, namun hubungannya lemah. Sedang hasii regresinya juga berpengaruh walaupun lebih kecil iika dibandingkan dengan pelatihan. Secara bersama-sama, variabel peiatihan dan kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan berpangaruh secara positif dan signitikan. Bahkan secara simu1tan baik hubungan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Iebih kuat dan besar b' dibandingkan dengan hasii korelasi parsial dan regresi sederhana

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

pengumuman yang mudah dibaca dan dijangkau oleh setiap karyawan.