

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WELFARE BENEFITS, EDUCATION AND TRAINING TO WORK PRODUCTIVITY IN PT. MULTI SERVISINDO SARANA SUBSTATION SEMARANG**  
**(PENGARUH KOMPENSASI, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA PT. MULTI SERVISINDO SARANA CABANG SEMARANG)**

**Ahmad Latif Rahardianto<sup>1)</sup>, Aziz Fathoni, SE. M.M<sup>2)</sup>, Leonardo Budi Hasiholan, SE. M.M<sup>3)</sup>**  
<sup>1), 2), 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

**ABSTRACT**

*This research purposes to finding the effect of the influence between compensation, a welfare allowance, education and training employees on the increase in labor productivity employees on PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang, on increased labor productivity employees. So as to from the results of research is expected can provide an illustration of the influence of compensation, allowance, education and training on increased labor productivity employees.*

*The testing of hypotheses in this research used a multiple linear regression analysis, test  $t$ , test  $f$  and coefficients determination ( $R^2$ ). Population in this research is 100 an employee of PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang, carrying using a technique clusters of sampling, while the sample is 80 employees who were chosen with a random (scrambled).*

*Based on the results of his research on the influence compensation, allowance, education, and training to work productivity an employee at PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang, obtained the result that the influence of all variable independent employees of productivity showed the significant, it can be argued that all variable significant positive on productivity employees.*

*Keywords: compensation, allowance, education, training, productivity employees.*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang, terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang dengan menggunakan teknik *cluster sampling*, sedangkan sampel penelitian adalah 80 karyawan yang dipilih secara random (acak).

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang di dapatkan hasil bahwa pengaruh seluruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, produktifitas karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

PT. Multi Service Indosarana Cabang Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengamanan. RSUP Dr. Kariadi merupakan salah satu rumah sakit yang termasuk dalam pengelolaan PT. Multi Service Indosarana Cabang Semarang. Sumber daya manusia yang handal, kompeten, dan pelayanan yang prima merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan PT. Multi Service Indosarana Cabang Semarang.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang karena perkembangan perusahaan ini meningkat sangat signifikan. Pada awal tahun 2011 PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang memenangkan lelang pengadaan tenaga satuan pengamanan di RSUP Dr. Kariadi Semarang, dengan jumlah permintaan karyawan sebanyak 36 orang. Kemudian pada tahun 2013 PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang kembali memenangkan lelang pengadaan tenaga satuan pengamanan dengan permintaan penambahan personil menjadi 100 orang dari pihak RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Pada pertengahan tahun 2013 PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang berhasil membawa RSUP. Dr. Kariadi lolos akreditasi KARS (komite Akreditasi Rumah Sakit). Kemudian pada tahun 2014 PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang kembali menorehkan prestasi dengan membawa RSUP. Dr. Kariadi lolos Akreditasi JCI (Joint Commission International), serta pada tahun 2016 RSUP Dr. Kariadi kembali menyandang predikat Paripurna dari KARS.

Sistem pengelolaan tenaga kerja pada PT. Multi Service Indosarana Cabang Semarang sangat baik, yaitu dengan melakukan pelatihan non formal setiap satu bulan sekali untuk semua karyawannya, serta pendidikan formal dengan mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pendidikan Gada Pratama di Polrestabes

Semarang. Untuk Tunjangan Kesejahteraan PT. Multi Service Indosarana Cabang Semarang memberikan tunjangan kepada karyawannya dalam satu tahun sekali.

Pemberian kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan kerja akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja para karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai sistem penggajian. Dengan adanya gaji, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena merasa dihargai oleh perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis mengajukan perumusan masalah:

- 1) Adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 2) Adakah pengaruh pemberian tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 3) Adakah pengaruh pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 4) Adakah pengaruh pemberian pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 5) Adakah pengaruh pemberian kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang

Semarang secara bersama-sama (simultan).

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.
- 3) Untuk mengetahui manakah antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Definisi Operasional**

##### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai suatu balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1997). Adapun bentuk-bentuk dari kompensasi adalah upah atau gaji.

##### **2. Tunjangan Kesejahteraan**

Tunjangan kesejahteraan merupakan salah satu bentuk dari jaminan sosial atau tunjangan karyawan yang merupakan program kesejahteraan yang bisa diberikan perusahaan atau atasan kepada karyawan. Adapun bentuk-bentuk dari tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun.

##### **3. Pendidikan**

Pendidikan menurut UU RI No.2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan, adapun pengertian pendidikan adalah

usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran atau penelitian untuk masa datang. Metode pendidikan yang sering digunakan perusahaan adalah konferensi, pemberian kuliah, rotasi jabatan, dan metode kasus.

##### **4. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitiseminto, 1996).

##### **5. Produktivitas kerja**

Produktifitas kerja adalah kemampuan sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dihitung dari jumlah output dibandingkan dengan satuan waktu.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga. Umar (2000) mengartikan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sedangkan Menurut Djarwanto dan Pangestu (1993: 107) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diteliti. Dari pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada populasinya). (Djarwanto dan Pangestu, 1993: 108). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 80 karyawan

dari 100 karyawan di PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang.

### **Metode pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel *cluster sampling*, karena populasinya dibagi menjadi beberapa kelompok, kemudian dari kelompok-kelompok tersebut dipilih secara random (acak), (Djarwanto dan Pangestu, 1993:119).

Kelompok-kelompok ini adalah departemen-departemen atau bagian-bagian dalam PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang dan bagian ini dipilih secara acak, sampel terdiri dari:

- a. Chief Security sebanyak 1 (satu) karyawan.
- b. Komandan Regu sebanyak 3 (tiga) karyawan.
- c. Kepala Jaga sebanyak 3 (tiga) karyawan.
- d. Anggota Security Doorman sebanyak 4 (empat) karyawan.
- e. Anggota Security Wanita sebanyak 16 (sembilan) karyawan.
- f. Anggota Security sebanyak 53 (enam puluh) karyawan.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Data adalah semua hasil pengukuran yang dicatat (Sugiyono, 2004). Data dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari sumber pertama. Data yang diperlukan peneliti adalah data mengenai sikap karyawan mengenai pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Data sekunder yaitu data yang pengumpulannya tidak dilakukan peneliti tetapi diperoleh dari pihak lain. Misalnya data yang telah dikumpulkan dari organisasi.

Data yang didapat pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuisisioner, kemudian data sekunder diperoleh dari company profil PT. Multi Servisindo Sarana.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengamatan (observasi)  
Pada metode ini penulis menggunakan pengamatan langsung pada obyek penelitian dengan maksud mendapat gambaran perusahaan secara lebih jelas.
- b. Wawancara (interview)  
Dalam metode ini penulis berusaha mendasarkan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan perusahaan yang berwenang memberikan keterangan yang berhubungan dengan penyusunan laporan penelitian.
- c. Studi pustaka

Pencarian data-data yang relevan dari literatur yang sudah ada sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Data ini diperoleh dari buku literatur, hasil penelitian dan jurnal penelitian.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode kuesioner. Metode kuesioner itu sendiri akan menghasilkan data kualitatif, sehingga perlu mengubahnya menjadi data kuantitatif.

Untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dipergunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006: 86). Masing-masing jawaban tersebut telah digolongkan kedalam empat kategori dan diberi skor atau bobot sebagai berikut:

1. Jawaban **SS** artinya **Sangat Setuju** dan diberi Skor **5 (lima)**
2. Jawaban **S** artinya **Setuju** dan diberi skor **4 (empat)**
3. Jawaban **N** artinya **Netral** dan diberi skor **3 (tiga)**
4. Jawaban **TS** artinya **Tidak Setuju** dan diberi skor **2 (dua)**
5. Jawaban **STS** artinya **Sangat Tidak Setuju** dan diberi skor **1 (satu)**.

## Metode Analisis

Model regresi linier berganda (multiple regression) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi Kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). BLUE dapat dicapai bila memenuhi Asumsi Klasik. Sedikitnya terdapat lima uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut, yaitu:

### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

### e. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

diperlukan alat analisa untuk mengujinya, yaitu:

## 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006: 109). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = koefisien korelasi produk moment

$n$  = jumlah sampel

$x$  = skor pertanyaan

$y$  = skor total

Hasil perhitungan koefisien kemudian dikonsultasikan dengan rtabel. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dikatakan valid

b. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dikatakan tidak valid

Sumber: (Sugiono, 2006:210)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2006: 120). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbarch dengan formula sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{M(k-M)}{k S_t^2} \right)$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah item dalam instrumen

$M$  = Mean skortotal

$S_t^2$  = Varians total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha cronbarch  $> 0,6$ .

Sumber: (Sugiono, 2006: 122)

### 3. Regresi linear berganda

Analisis regresi berganda bertujuan mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga diketahui tingkat signifikan dari masing-masing variabel. Adapun rumus regresi berganda yang akan digunakan dalam penelitian adalah: (Djarwanto dan Pangestu 1993)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Tunjangan kesejahteraan

X<sub>3</sub> = Pendidikan

X<sub>4</sub> = Pelatihan

a = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi (terdiri dari b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>)

### 4. Uji F

Digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) jika digunakan bersama-sama atau serentak. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Adapun langkah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesa dan alternatif

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0;$$

(artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat)

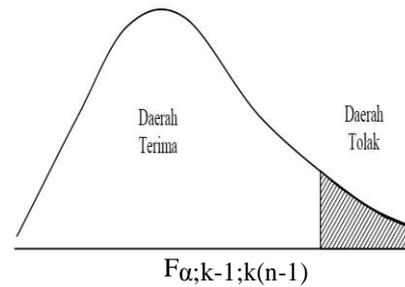
$$H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0;$$

(artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat)

b. Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

c. Kriteria pengujian

### Kriteria Pengujian Uji F



H<sub>0</sub> diterima bila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>

H<sub>0</sub> ditolak bila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>

d. Perhitungan nilai F hitung,

$$F = \frac{\text{Variance between means}}{\text{Variance within group}}$$

f. Kesimpulan H<sub>0</sub> diterima atau H<sub>0</sub> ditolak

Sumber: (Djarwanto dan Pangestu, 1993: 269).

### 5. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dalam hal ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis

$$H_0: b_i = 0;$$

(artinya tidak ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat).

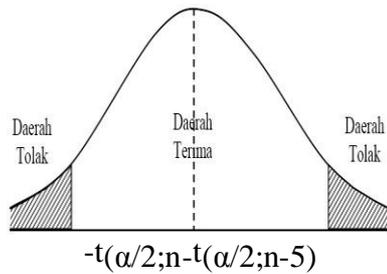
$$H_1: b_i \neq 0;$$

(artinya ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat).

b. Menentukan Level of Significant (dipilih  $\alpha = 5\%$ )

c. Kriteria pengujian

### Kriteria Pengujian Uji t



$H_0$  diterima apabila:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila:  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Nilai t hitung

$$t_{hitung} = \frac{b_i - \beta_i}{S_{b_i}}$$

(Djarwanto dan Pangestu, 1993)

Keterangan:

$B$  = koefisien regresi sampel

$\beta$  = koefisien regresi populasi

$S_b$  = standar error koefisien regresi

$i$  = nomor

e. Kesimpulan

$H_0$  diterima atau  $H_0$  ditolak

## 6. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari seluruh variabel bebas (X) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel terikat (Y).

Dalam hal ini untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari variable kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

(Djarwanto dan Subagyo, 1993: 350)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$b_1$  = Koefisien regresi variabel kompensasi

$b_2$  = Koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan

$b_3$  = Koefisien regresi variabel pendidikan

$b_4$  = Koefisien regresi variabel pelatihan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel diatas, dari distribusi 80 karyawan PT. Multi Servisindo Sarana menurut jenis kelamin dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Distribusi jenis kelamin responden terdiri dari dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan, berdasarkan hasil distribusi tentang jenis kelamin responden diketahui bahwa 80% atau 64 orang responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 20% atau 16 orang berjenis kelamin perempuan.

### Usia

Berdasarkan dari distribusi 80 karyawan PT. Multi Servisindo Sarana menurut usia dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Distribusi dari usia responden terbagi menjadi 3, yaitu antara 20-25 tahun, antara 26-30 tahun dan antara 31-61 tahun. Berdasarkan hasil distribusi diketahui bahwa 47,5% atau 38 orang responden mempunyai usia antara 20-25 tahun, 20% atau 16 orang responden mempunyai usia antara 26 - 30 tahun, dan 32,5% atau 26 orang responden mempunyai usia antara 31-61 tahun.

### Pendidikan

Berdasarkan dari distribusi 80 karyawan PT. Multi Servisindo Sarana menurut pendidikan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Distribusi dari pendidikan responden terdiri dari 3 jenjang kompensasi yaitu SMA dan Sarjana. Berdasarkan hasil distribusi diketahui bahwa 96,25% atau 77 orang responden mempunyai pendidikan terakhir SMA, 3,75% atau 3 orang responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana.

Sedangkan untuk pendidikan Gada Pratama mencapai 100% karena seluruh karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang sudah mengikuti pendidikan Gada Pratama di Polretabes Semarang.

## Pelatihan

Berdasarkan dari distribusi 80 karyawan PT. Multi Servisindo Sarana menurut pelatihan yang pernah diikuti dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Distribusi dari pelatihan responden dikategorikan menjadi 2 yaitu: sering

### Uji Validitas

kuesioner	r hitung	r tabel	kesimpulan
A	0,222	0,2199	Valid
B	0,434	0,2199	Valid
C	0,502	0,2199	Valid
D	0,471	0,2199	Valid
E	0,692	0,2199	Valid
F	0,658	0,2199	Valid
G	0,549	0,2199	Valid
H	0,666	0,2199	Valid
I	0,543	0,2199	Valid
J	0,661	0,2199	Valid
K	0,628	0,2199	Valid
L	0,331	0,2199	Valid
M	0,258	0,2199	Valid
N	0,287	0,2199	Valid
O	0,290	0,2199	Valid
P	0,285	0,2199	Valid
Q	0,557	0,2199	Valid
R	0,335	0,2199	Valid
S	0,276	0,2199	Valid
T	0,659	0,2199	Valid

RELIABEL.

mengikuti dan pernah mengikuti. Berdasarkan distribusi diketahui bahwa 40% atau 32 orang responden sering mengikuti pelatihan dan 60% atau 48 orang responden pernah mengikuti pelatihan.

### Tabel Perbandingan r Hitung dan r Tabel

Sumber : data primer 2016, diolah (output spss)

### Uji Reliabilitas

#### Perbandingan r Hitung dan r Tabel

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	80	100,0	,729	21
	Excluded	0	,0		
	Total	80	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber :  
Data  
Primer

2016, Diolah (Output SPSS)

dihasilkan alpha sebesar 0,729 . Lalu bandingkan dengan r table yang sebelumnya sudah ditampilkan.

$$n = 80$$

$$df = n - 2 = 80 - 2 = 78$$

$$\alpha = 5\%$$

$$r \text{ tabel} = 0,2199$$

Kriteria:

Kuesioner dikatakan RELIABEL:

$$r \text{ hitung} (0,729) > r \text{ tabel} (0,2199)$$

$H_0$  diterima, artinya kuesioner tersebut

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A	149,01	221,886	,164	,727
B	149,60	216,496	,385	,719
C	149,43	215,513	,460	,717
D	149,19	217,091	,431	,719
E	148,96	202,062	,644	,699
F	149,35	208,306	,618	,707
G	149,70	208,997	,491	,710
H	148,68	207,488	,625	,706
I	148,66	213,948	,501	,714
J	148,60	212,522	,631	,712
K	148,64	213,702	,597	,713
L	148,59	220,169	,286	,723
M	148,66	223,543	,227	,727
N	148,33	223,260	,258	,726
O	148,68	223,387	,263	,726
P	148,59	224,094	,262	,727
Q	148,44	216,629	,526	,717
R	148,45	221,770	,302	,724
S	148,50	221,949	,233	,725
T	148,64	215,069	,634	,715

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PRODUKTIVITAS
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	80
	Mean	16,58
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,954
	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,134
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,259
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,084

distribution is Normal.

ated from data.

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS Untuk Uji Normalitas)

$H_0$  : Data berdistribusi normal.

$H_1$  : Data tidak berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian : Jika nilai Asymp.

Sig. (2-tailed)  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima.

Analisis Hasil dengan SPSS : Dalam hal ini

digunakan  $\alpha = 0,05$  sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,084 bernilai lebih besar

dari nilai  $\alpha$ . Artinya  $H_0$  diterima.

Kesimpulan : Data berdistribusi normal.

**a. Most Extreme Differences Positive = 0,141**

Bagian Most Extreme Positive merupakan nilai dari pengurangan yang menghasilkan nilai positif terbesar.

**b. Most Extreme Differences Negative = - 0,134** Kesimpulan

Bagian Most Extreme Negative merupakan nilai dari pengurangan yang menghasilkan nilai negatif terbesar.

**c. Most Extreme Differences Absolute = 0,141**

Absolut merupakan perbandingan antara nilai mutlak Most Extreme Positive dan nilai mutlak Most Extreme Negative. Jika nilai mutlak Most Extreme Positive lebih besar dari nilai mutlak Most Extreme Negative, maka nilai Absolut adalah nilai mutlak Most Extreme Positive.

Begitu juga sebaliknya. Jika nilai mutlak Most Extreme Negative lebih besar dari nilai mutlak Most Extreme Positive, maka nilai Absolut adalah nilai mutlak Most Extreme Negative. Dalam percobaan ini  $|0,141|$  lebih besar dari  $|-0,134|$ . Maka nilai Absolutnya adalah 0,141.

### Hasil Uji Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,242	2	77	,113

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan variansi pada variabel Y (Homogen).

$H_1$  : Terdapat perbedaan variansi pada variabel Y (Tidak homogen).

#### Kriteria Pengujian

:Jika nilai Sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima.

Analisis Hasil dengan SPSS :

Dalam hal ini digunakan  $\alpha = 0,05$  sehingga nilai Sig. yaitu 0,113 bernilai lebih besar dari nilai  $\alpha$ . Artinya  $H_0$  diterima.

: Tidak terdapat perbedaan variansi pada variabel Y (Homogen).

## Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,275	1,64	2,193

Sumber : Data primer 2016, Diolah

(Output SPSS)

- a. Predictors: (Constant), X1\_KOMPENSASI, X2\_TUNJANGAN, X3\_PENDIDIKAN, X4\_PELATIHAN  
 b. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

Nilai Durbin-Watson yang tertera pada output SPSS disebut dengan DW hitung. Angka ni akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai dL dan dU ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi ( $k$ ) dan jumlah sampelnya ( $n$ ). Nilai dL dan dU dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi ( $error$ ) 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Jumlah variabel bebas :  $k = 4$

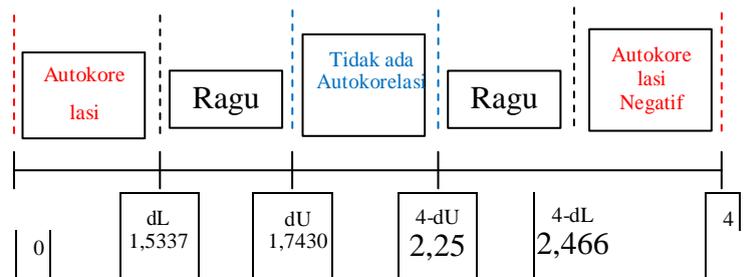
Jumlah sampel :  $n = 80$

## Tabel Durbin-Watson

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758

Sumber : <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai dL = 1,5337 dan nilai dU = 1,7430 sehingga dapat ditentukan kriteria terjadi atau tidaknya autokorelasi seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



**Kriteria Pengujian** : Jika nilai Durbin-Watson pada tabel Model Summary  $> dU$  dan  $< 4-dU$  ( $dU \leq dw \leq 4-dU$ ) maka model regresi tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Hasil dengan SPSS** : Dalam hal ini Nilai DW hitung sebesar 2,193 lebih besar dari 1,7430 dan lebih kecil dari 2,257 yang artinya tidak ada autokorelasi.

**Kesimpulan** : Model regresi linier tidak terjadi autokorelasi.

## Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,698	3,045		2,200	,031		
X1_KOMPENSASI	-,197	,098	-,230	-1,998	,049	,692	1,444
X2_TUNJANGAN	,174	,069	,304	2,513	,014	,629	1,589
X3_PENDIDIKAN	,216	,095	,258	2,280	,025	,715	1,399
X4_PELATIHAN	,404	,187	,233	2,159	,034	,790	1,266

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

**Kriteria Pengujian** : Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi telah terbebas dari multikolinieritas (tidak terjadi multikolinieritas)

**Analisis Hasil dengan SPSS** : Dalam hal ini semua nilai Tolerance X1, X2, X3, X4 lebih dari 0,10 dan semua nilai VIF X1, X2, X3, X4 kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

**Kesimpulan** : Model regresi linier terbebas dari multikolinieritas.

## Hasil Uji Regresi Linier

### Hasil Uji Regresi Linier

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93,898	4	23,475	8,479	,000 <sup>b</sup>
Residual	207,652	75	2,769		
Total	301,550	79			

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), X1\_KOMPENSASI, X2\_TUNJANGAN, X3\_PENDIDIKAN, X4\_PELATIHAN

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

**Kriteria Pengujian** : Jika nilai Sig. >  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima.

**Analisis Hasil dengan SPSS** : Dalam hal ini digunakan  $\alpha = 0,05$  sehingga nilai Sig. yaitu 0,000 bernilai lebih kecil dari nilai  $\alpha$ . Artinya  $H_0$  ditolak.

**Kesimpulan** : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

## Tabel Hubungan Antar Variabel

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,275	1,664	2,193

a. Predictors: (Constant), X1\_KOMPENSASI, X2\_TUNJANGAN, X3\_PENDIDIKAN, X4\_PELATIHAN

b. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai berapa besar pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 pada variabel Y, dapat dilihat pada tabel Model Summary diatas.

Dalam tabel tersebut nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,558. Untuk menentukan seberapa kuat korelasi antara variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap variabel Y dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi yang digolongkan sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = sangat rendah  
 0,20 - 0,399 = rendah  
 0,40 - 0,599 = sedang  
 0,60 - 0,799 = kuat  
 0,80 - 1,000 = sangat kuat.

Dalam hal ini koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan X4 dengan variabel Y adalah sedang.

Dan untuk mengetahui seberapa besar variabel X1, X2, X3 dan X4 memengaruhi variabel Y dapat diketahui dengan melihat nilai R square.

Pengaruh variabel X1, X2, X3 dan X4  
 = R square  $\times$  100%  
 = 0,311  $\times$  100  
 = 31 %

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap variabel Y adalah sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk pada model.

Tabel persamaan regresi linear  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,698	3,045		2,200	,031		
	X1_KOMPENSASI	-,197	,098	-,230	-1,998	,049	,692	1,444
	X2_TUNJANGAN	,174	,069	,304	2,513	,014	,629	1,589
	X3_PENDIDIKAN	,216	,095	,258	2,280	,025	,715	1,399
	X4_PELATIHAN	,404	,187	,233	2,159	,034	,790	1,266

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

Persamaan regresi dapat dilihat pada tabel Coefficient pada kolom kolom Unstandardized Coefficients bagian B.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,698 - 0,197 X1 + 0,174 X2 + 0,216 X3 + 0,404 X4$$

Persamaan tersebut memiliki arti :

- Konstanta sebesar **6,698** artinya tanpa variabel bebas kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan, maka nilai produktivitas karyawan sebesar 6,698.
- Koefisien regresi -0,197 artinya setiap penamahan 1 variabel besarnya kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar -0,197.
- Koefisien regresi 0,174 artinya setiap penamahan 1 variabel besarnya tunjangan kesejahteraan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,174.
- Koefisien regresi 0,216 artinya setiap penamahan 1 variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,216.

Koefisien regresi 0,404 artinya setiap penamahan 1 variabel tingkat pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,404.

## Hasil Uji F

Tabel Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93,898	4	23,475	8,479	,000 <sup>b</sup>
Residual	207,652	75	2,769		
Total	301,550	79			

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), X1\_KOMPENSASI, X2\_TUNJANGAN, X3\_PENDIDIKAN, X4\_PELATIHAN

Sumber : Data Primer 2016, Diolah (Output SPSS)

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$k = 5$$

$$n = 80$$

$$df1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$$

$$df2 = n - k = 80 - 5 = 75$$

$$F \text{ hitung} = 8,479$$

$$F \text{ tabel} = 2,49$$

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Kriteria Uji = Jika nilai F hitung < F tabel maka H<sub>0</sub> diterima.

Berdasarkan tabel ANOVA terlihat nilai F hitung 8,479 dengan probabilitas signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,000, itu berarti nilai probabilitas signifikansi < 0,05. Sedangkan hasil yang diperoleh dari f tabel dengan df1 = 4 dan df2 = 75 pada α = 0,05 adalah sebesar 2,49 yang berarti F hitung > F tabel (8,479 > 2,49) maka H<sub>0</sub> ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

## Hasil Uji T

Tabel Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	6,698	3,045		2,200	,031		
X1_KOMPENSASI	-,197	,098	-,230	-1,998	,049	,692	1,444
X2_TUNJANGAN	,174	,069	,304	2,513	,014	,629	1,589
X3_PENDIDIKAN	,216	,095	,258	2,280	,025	,715	1,399
X4_PELATIHAN	,404	,187	,233	2,159	,034	,790	1,266

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, diolah (Output SPSS untuk Uji T)

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$k = 5$$

$$n = 80$$

$$df = n - k - 1 = 80 - 5 - 1 = 74$$

$$F \text{ tabel} = 1,993$$

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

$H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Kriteria Uji = Jika nilai T hitung < T tabel maka  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh seluruh variabel terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,031 dengan t hitung sebesar 2,200. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( $2,200 > 1,993$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh variabel *kompensasi* terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan nilai t hitung sebesar -1,998. Dimana nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel ( $-1,890 < 1,993$ ) maka  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh variabel *tunjangan kesejahteraan* terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,014 dengan nilai t hitung sebesar 2,513. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( $2,513 > 1,993$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh variabel *pendidikan* terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai t hitung sebesar 2,280. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel ( $2,280 > 1,993$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh variabel *pelatihan* terhadap produktivitas karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,034 dengan nilai t hitung sebesar 2,159. Dimana nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel ( $2,159 > 1,993$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## Hasil Uji Koefisien Determenasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determenasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,275	1,664	2,193

a. Predictors: (Constant), X1\_KOMPENSASI,

X2\_TUNJANGAN, X3\_PENDIDIKAN, X4\_PELATIHAN

b. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer 2016, diolah

Terlihat pada output diketahui nilai  $R^2$  (R Square) adalah 0,311, atau 31%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent produktivitas karyawan yang diprosikan dengan kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan sebesar 31%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 69 % dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang di dapatkan hasil bahwa pengaruh masing-masing variabel, diketahui bahwa pengaruh variabel *kompensasi* terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan untuk pengaruh variabel *tunjangan kesejahteraan, pendidikan, pelatihan* menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara individu (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kemudian untuk pengaruh seluruh variabel terhadap produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Kemudian, hasil dari besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat menunjukkan bahwa variabel dependent produktivitas karyawan yang diprosikan dengan kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan, dan pelatihan sebesar 31%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 69 % dapat dipengaruhi atau dijelaskan Koefisien Determinasi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Davis, 1996, *Perilaku Dalam Organisasi 1*, Erlangga, Jakarta.
- Djarwanto PS, dan Subagyo, 1993, *Statistik Induktif*, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Filippo, Edwin B, 1990, *Manajemen Personalialia Jilid 2*, Erlangga, Jakarta.
- Filippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Filippo, Edwin B, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Hadi, Purnomo, 1981, *Tata Personalialia*, Penerbit Jembatan, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1985, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hedjrahman, Ranupandojo, dan Suad, Husnan, 1996, *Manajemen Personalialia*. Edisi 4, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 1990, *Manajemen Peersonalia*, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 1992, *Manajemen Peersonalia*, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Indriyani, Agustina. 2014. *Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia*. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Manullang, 1974, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Personalialia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nitiseminto, Alex S, 1992, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simmamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1992, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1997, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1993. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Biru.
- Simanjuntak, J. Payman, 1995, *Manajemen, Tugas, Tanggung Jawab dan Praktik*, Gramedia, Jakarta.
- Soekidjo, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengolahannya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugondo. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Tunjangan Kesejahteraan, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rsu. Pku. Muhammadiyah Delanggu, Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Utami, Hamidah Nayati. Nirman, Umar. dan Supatmi, Mamik Eko. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.

Wardono, Moch. Noor Setyo. 2012. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*.