

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AI-Markaz Collection

Nursefina Mulyani¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Nita Fauziah Oktaviani³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi Penulis : nursefinamulyani17@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the Job Skills variable and the Compensation variable on Work Productivity. The population used in this study were 180 AI-Markaz Collection employees. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. The sample selection uses a random sample. The sample used is using a random sampling sample with the slovin formula, namely 124 employees. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it was concluded that Work Skills and Compensation simultaneously have a significant effect on Work Productivity. Work Skills partially have a significant effect on Work Productivity. Compensation partially has a significant effect on work productivity.*

Keywords: *Work Skills, Compensation, Work Productivity, AI-Markaz Collection Employees*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Keterampilan Kerja dan variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 180 Karyawan AI-Markaz Collection. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel acak. Sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel random sampling dengan rumus slovin yaitu 124 Karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja, Karyawan AI-Markaz Collection

LATAR BELAKANG

Perkembangan muslim fashion di Indonesia beberapa mengalami peningkatan dikarenakan banyaknya kaum muslimah yang menggunakan pakaian busana muslim saat ini. Setiap umat muslim dianjurkan menggunakan berbusana dengan baik dan berusaha menyesuaikan dengan nilai-nilai dasar ajaran islam mengenai aturan dalam berpakaian menutup aurat dengan sempurna (Supriyanto, 2018: 24). Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang dapat ditingkatkan, peningkatan keterampilan harus di apresiasi dengan peningkatan kompensasi karena agar mendorong semangat dan motivasi dalam pekerjaanya.

Selain keterampilan kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian hadiah adalah kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif dan lain sebagainya (Hernita, 2015: 20). Mengingat

pentingnya keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, maka peningkatan kompetensi pekerja harus diapresiasi dengan perbaikan yang dapat mendorong produktivitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan pemberian kompensasi juga harus terencana dengan baik, terpadu dan menyeluruh agar dapat tercapai. mampu meningkatkan produktivitas pekerja serta mencapai tujuan bersama.

KAJIAN TEORITIS

Keterampilan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:39):

“Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja”.

Menurut Asrori (2020:115):

“Keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktik atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas”. Berbeda dengan pembelajaran pada umumnya yang akan membutuhkan kognisi dan menghasilkan produk akademik saja, keterampilan membutuhkan praktik atau aktivitas tertentu dalam pengerjaan maupun pembelajarannya.

Hasibuan (2019: 251):

“Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan padanya atau keterampilan seseorang dilihat saat mengambil kesempatan, kecermatan memakai alat-alat dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.”

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:118):

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan sedangkan berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produk dihasilkan.”

Menurut Hamali (2018:80):

“Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.”

Menurut Widodo (2017:155):

“Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya, pembayaran kompensasi tersebut ada dikaitkan

langsung dengan kinerja seperti gaji, upah, dan bonus sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan tersebut.”

Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:341)

“Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Sutrisno (2017:97)

“Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai”.

Menurut Sinungan (2018:344) mengatakan:

"Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan yang berlandaskan survey dan wawancara. Metode Kuantitatif digunakan untuk menguji variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.616.656	.709.048		.705	.482					
Keterampilan	.394	.093	.328	4.230	.000	.440	.359	.314	.917	1.090

Kerja										
Kompensasi	.704	.140	.391	5.042	000	.485	.417	374	.917	1.090

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2616,656 + 0,394X_1 + 0,704X_2 + e$$

Interpretasi :

1. Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 2616,656. Artinya apabila Keterampilan Kerja dan Kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 2616,656.
2. Koefisiensi regresi persamaan Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,394 artinya setiap kenaikan 1 satuan Keterampilan Kerja akan meningkatkan Produktifitas Kerja sebesar 0,394 satuan. Sebaliknya setiap meningkatkan 1 satuan Keterampilan kerja akan menurunkan Produktivitas kerja sebesar 0,394 satuan. Sementara Kompensasi tidak mengalami perubahan.
3. Koefisiensi regresi persamaan Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0,704 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kompensasi akan meningkatkan Produktifitas Kerja sebesar 0,704 satuan. Sebaliknya setiap meningkatkan 1 satuan Kompensasi akan menurunkan Produktivitas kerja sebesar 0,394 satuan. Sementara Keterampilan Kerja tidak mengalami perubahan.

Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.578 ^a	.334	.323	5192.71024	.334	30.301	2	121	.000	1.296

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas pada Tabel , maka diperoleh nilai R (korelasi) sebesar 0,578. Berdasarkan pedoman penafsiran koefisien korelasi dengan nilai 0,578 menunjukkan kategori sedang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan kerja dan kompensasi memiliki korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,334 atau 33,4 % artinya besarnya pengaruh keterampilan kerja dan kompensasi secara simultan sebesar 33,4% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 66,6% merupakan faktor lain.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634102681.120	2	817051340.560	30.301	.000 ^b
	Residual	3262672989.808	121	26964239.585		
	Total	4896775670.927	123			

Berdasarkan Tabel Uji F dapat dilihat pengaruh keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, pada Tabel diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2616.656	1709.048		.705					
	Keterampilan Kerja	.394	.093	.328	4.230	.440	.359	.314	.917	1.090
	Kompensasi	.704	.140	.391	5.042	.485	.417	.374	.917	1.090

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja anggota sebesar 0,359 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa keterampilan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 12,88% [$K_d = (0,359)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat hasil perhitungan pelatihan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Al-Markaz Collection.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF

I (Constant)	2616.656	3709.048		.705	.482					
Keterampilan Kerja	.394	.093	.328	4.230	.000	.440	.359	.314	.917	1.090
Kompensasi	.704	.140	.391	5.042	.000	.485	.417	.374	.917	1.090

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil koefisien korelasi antara kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,417 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Kompensasi akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Maka besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 17,38% [$Kd = (0,417)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection berada pada klasifikasi sangat baik. Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection berada pada klasifikasi sangat baik. Selanjutnya Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection berada pada klasifikasi sangat baik, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan Al-Markaz Collection memiliki Produktivitas Kerja yang sangat baik karena dapat dilihat pada Keterampilan Kerja dan Kompensasi Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection tersebut meningkat.
2. Keterampilan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection. Hal ini berarti semakin baik Keterampilan Kerja dan Kompensasi Karyawan Al-Markaz Collection maka akan semakin membaik pula Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection.
3. Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection. Hal ini menunjukkan seorang karyawan memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat.

4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Al-Markaz Collection. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang adil dan layak diperlukan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari keterampilan kerja pada indikator persepsi dengan pernyataan. Saya dapat bekerja melebihi target. Sehingga disarankan agar karyawan dapat bekerja dengan giat supaya bisa melebihi target yang sudah ditentukan.
2. Adapun skor terendah dari kompensasi pada indikator insentif dengan pernyataan. Insentif yang saya terima mengalami peningkatan. Sehingga disarankan agar perusahaan selalu memperhatikan insentif pada karyawan.
3. Adapun skor terendah dari produktivitas kerja pada indikator meningkatkan hasil yang ingin dicapai dengan pernyataan. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan. Disarankan karyawan agar selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja supaya dapat mencapai target Perusahaan. Adapun untuk karyawan Al-Markaz Collection dalam meningkatkan produktivitas kerja, karyawan Al-Markaz Collection perlu memaksimalkan keterampilan kerja dan kompensasi yang baik antar tiap karyawan. Keterampilan kerja dan kompensasi adalah dua hal penting dalam menunjang produktivitas kerja. Semakin baik keterampilan kerja dan kompensasi, maka produktivitas kerja juga akan semakin baik.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambah variable lain yang terkait dengan keterampilan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Agus Hardian. (2022) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Vol 1. No 5. <https://rinjani.unitri.ac.id/bitstream/handle/071061/1348/Agustinus%20Hardin%20SKRIPSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agus Setiawan & Muh Saleh.S. (2019). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Kecamatan Air Batu. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1. No. 5 <http://jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/1952>
- Asih, Wahyu & Widiyanto (2020) Pengaruh Keterampilan kerja, kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Sultan Agung Semarang bagian rawat inap. Dipenogoro Journal of social and politic. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5178>

- Asrori. (2020). Psikologi Pendidikan Pendekatan. Purwokerto. CV Pena Persada
- Budi Febriani, Azidin. H & Daslan. S (2021) Mengukur dampak keterampilan kerja dan kompensasi masa covid-19 dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. E-Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen. Vol 8. No. 1
<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/2065>
- Dr. Andy. (2022). Industri Busana Muslim Indoensia Didorong Gunakan Serat Kapas Dari AS. Berita Satu.
<https://www.beritasatu.com/lifestyle/934887/industribusanamuslim-indonesiadiorong-gunakan-serat-kapas-dari-as>
- Feri Syahdan (2017) Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. Psikoborneo. Vol 5. No. 1
<https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4334>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Universitas Diponogoro
- Hamali. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. PT. Buku
- Hasibuan. M. S. P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Akasara.
- Jakarta Isnawati, Titi.R, Adi. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Keterampilan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Sekertariat Kabupaten Kutai Timur.
<https://www.neliti.com/publications/62556/pengaruh-pengalamankerja-keterampilan-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-produkti>
- Isnawati, Titi.R, Adi. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Keterampilan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Sekertariat Kabupaten Kutai Timur.
<https://www.neliti.com/publications/62556/pengaruh-pengalaman-kerja-keterampilan-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-produkti>
- Mangkunegara & Anwar, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. RemajaRosdakarya. Bandung
- Muhammad Adi, P & Erni Utami. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera.
<http://repository.fe.unj.ac.id/view/subjects/1001.html>
- Notoadmojo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Sedamaryati. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung.CV. Mandar Maju
- Sinungan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja . Jakarta. Bumi Aksara.
- Siti Mardiyanti La Sidi (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap ProduktivitasKerja pegawai di rawat inap Bedah di RSUD Kabupaten Buton. JurnalEkonomi Manajemen Bisnis.
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/21499-Abstrak.pdf>
- Sugiyono. (2019) Metode Penelitian Bisnis Cetakan keenam belas, CV Alfabet Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2015) Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS(Center for Academic Publishing Service)
- Supriyanto. (2018) Trend Busana Muslimah Dan Pelaku Keagamaan di kalanganKaryawati:

Studi Terhadap karyawati pabrik Bulu Mata di Purbalingga

- Sutrisno, Edy. (2017) Manajemen Sumber Daya Alam, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kenvana Prenada Media Group
- Syaiful Anwar (2019). Pengaruh Keterampilan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati Factory KabupatenPati. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. <http://eprints.dinus.ac.id/17296/>
- Widodo, Eko. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Weny Dwi Irawan (2045) Manfaat Hasil Belajar Analisis Pemotongan dan Pemanfaatan bahan sebagai Kesiapan menjadi Quality Control Cutting di Garmen. Repository.upi.edu
- Zuchri Abdusamad (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas sKerjaKaryawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Jurnal Manajemen. <https://www.neliti.com/publications/112536/pengaruh-kompensasi-terhadap-produktivitas-kerja-karyawanpada-pt-asuransi-jiwasr>