

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

Esa Erlina Setyaningrum

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
esaerlina4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek yang disebabkan oleh faktor budaya kerja, pelatihan dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan metode dokumen. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek dengan program SPSS 22. Berdasarkan hasil analisis dari uji t menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya kerja, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, pelatihan dan kompensasi sebesar 34% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Kerja, Pelatihan, Kompensasi, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work culture, training and compensation on employee work productivity at PT. Amarta Mikro Fintek. The background of the problem in this study is the work productivity of employees at PT. Amarta Mikro Fintek caused by work culture factors, training and compensation. The population in this study amounted to 32 people. The sampling method uses the saturated sampling method. The data collection technique used is the observation method, the interview method, the questionnaire method and the document method. The data analysis method uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing as data analysis tools to determine how much influence the work culture, training and compensation variables have on employee work productivity at PT. Amarta Mikro Fintek with the SPSS 22 program. Based on the results of the analysis of the t test it shows that work culture has no significant effect on employee work productivity at PT. Amarta Mikro Fintek, Training has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Amarta Mikro Fintek and Compensation do not have a significant effect on employee work productivity at PT. Amarta Mikro Fintek. The results of the F test show that the culture of work, training and compensation together have a significant effect on the work productivity of employees at PT. Amarta Mikro Fintek. Employee productivity at PT. Amarta Mikro Fintek can be explained by the variables of work culture, training and compensation by 34%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Work Culture, Training, Compensation, Work Productivity.

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Berapapun baiknya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan tanpa didukung personalia yang bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan agar Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai (Sumampouw, 2010).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1992) dalam Abdul H. (2020) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam pencapaian sasaran-sasaran program, seperti salah satunya perusahaan yang mengembangkan sumber daya manusianya yaitu PT. Amarta Mikro Fintek. PT. Amarta Mikro Fintek adalah Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dengan badan hukum koperasi Amarta Indonesia. PT. Amarta Mikro Fintek memiliki tujuan untuk memberi akses keuangan bagi masyarakat pedesaan yang tidak terjangkau oleh bank agar dapat mengembangkan usahanya. PT. Amarta Mikro Fintek merupakan salah satu perusahaan teknologi finansial *peer-to-peer lending* yang ada di Indonesia, yang bertujuan untuk memberdayakan bisnis disektor ekonomi informal, dengan memungkinkan masyarakat bisa berinvestasi langsung ke UKM.

Dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan sekarang ini, terdapat kendala dalam hal produktivitas kerja karyawan dikarenakan dampak dari pandemi covid'19 yang mulai masuk di Indonesia. Sejak Presiden Indonesia Joko Widodo mengumumkan langsung tentang kasus pertama warga Indonesia yang tertular virus corona pada 2 Maret 2020, semakin hari semakin banyak dari data yang disampaikan Pemerintah Republik Indonesia pada Rabu 17 Juni 2020, dilaporkan bahwa telah terdapat 41.431 orang yang positif terkena virus corona, dengan 16.243 orang dinyatakan sembuh, serta virus corona telah menyebabkan 2.276 orang meninggal dunia (Wijonarko dkk, Juni 2020).

**Tabel 1
Data Kasus Covid-19 di Indonesia
19 November 2020**

Lokasi	Kasus	Sembuh	Meninggal Dunia
Jawa Tengah	45.739	34.182	2.088
Jakarta	123.000	113.000	2.478
Jawa Timur	57.662	51.120	4.084
Jawa Barat	46.456	36.662	863
Sulawesi Selatan	19.606	17.470	477

Sumber : Wikipedia (19 November 2020)

Tabel 1 menunjukkan kasus virus corona yang ada di Indonesia. Kasus pandemi covid-19 selalu mengalami kenaikan dari waktu ke waktu pada setiap wilayah. Data covid-19 pada hari ini mencapai 484.000_(+4.798) kasus, dengan 407.000 sembuh dan 15.600₍₊₉₇₎ meninggal dunia. (Wikipedia, 19 November 2020). Akibat pandemi virus corona, banyak perusahaan yang meliburkan aktivitas para karyawannya dengan menerapkan sistem kerja dari rumah atau *work from home*. Selain itu juga terdapat perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawannya akibat terdampak virus corona. Hampir semua karyawan kontrak yang bekerja di PT. Amarta Mikro Fintek terkena sistem *unpaid leave* (dirumahkan) selama kurun waktu yang tidak ditentukan. Sistem *unpaid leave* dilakukan perusahaan karena dampak pandemi virus corona produktivitas karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek menurun drastis khususnya karyawan lapangan. Perbandingan *input* dan *output* arus uang yang di berikan perusahaan dengan hak yang harus di terima perusahaan tidak seimbang. Sebelum adanya pandemi produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek stabil dilihat dari hasil kinerja karyawan setiap bulannya. Hak dan kewajiban yang diberikan antara karyawan dan perusahaan pun mengalami timbal balik yang positif. Kuantitas kerja yang menjadi standar perusahaan dalam hal ini adalah target sudah tercapai dan sebanding dengan kewajiban yang di berikan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dengan bonus dan promosi jabatanpun sebanding, sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu ketepatan waktu dalam menjelaskan pekerjaan jelas sehingga karyawan dapat memaksimalkan waktu yang ada dalam penyelesaian pekerjaan dan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai yang diinginkan karyawan dan perusahaan. Akan tetapi dampak yang di berikan selama pandemi covid mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan yang cukup banyak.

Akibat dampak pandemi covid semua kegiatan karyawan mengalami keterbatasan dalam semua hal. Akan tetapi, adanya pandemi virus corona ini mau tidak mau karyawan harus tetap menjaga performa kinerja agar perusahaan tetap eksis. Salah satu point pentingnya adalah menjaga produktivitas kerja karyawan (Wijonarko dkk, 2020).

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK**

Dalam suatu organisasi adanya informasi mengenai produktivitas kerja setiap karyawan mutlak diperlukan. Berbagai tingkat produktivitas kerja karyawan harus diukur sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana produktivitas kerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas organisasi. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Rachman, 2016:57). Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Septadi & Zunaidah, 2014).

Berdasarkan observasi penulis yang dilakukan pada PT. Amarta Mikro Fintek menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih sangat kurang. Terlihat dari banyaknya kredit macet akibat pandemi covid-19 mengakibatkan rendahnya pencapaian target karyawan ketika karyawan menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dijadikan indikasi bahwa karyawan tidak semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas masih rendah, terlihat dari perasaan malas dari seorang karyawan dalam menangani nasabah dengan tingkat pembayaran yang kecil, serta komunikasi yang kurang baik dari karyawan terhadap nasabah mengakibatkan penurunan hasil pekerjaan. Kurangnya kecintaan dan tidak menikmati terhadap pekerjaan yang dikerjakan mengakibatkan tidak meningkatnya hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Banyak karyawan yang pengembangan dirinya masih rendah, terlihat dari perilaku karyawan yang tidak menyukai tantangan dalam menghadapi permasalahan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi.

Tabel 2 berikut ini merupakan pencapaian mitra bayar PT. Amarta Mikro Fintek sebelum pandemi covid-19 dari bulan Januari-Maret 2020 :

**Tabel 2
Pencapaian PT. Amarta Mikro Fintek
Januari-Maret 2020**

Week	Persentase Mitra Bayar		
	Januari (%)	Februari (%)	Maret (%)
Week 1	100	100	100
Week 2	100	100	100
Week 3	100	100	100
Week 4	100	100	100
Rataan Bulanan	100	100	100

Sumber : Report Account Bayar mitra sruweng sebelum pandemi (2020)

Tabel 2 menunjukan data pencapaian 3 bulan terakhir untuk persentase mitra bayar. Persentase produktivitas Busniss Partner dapat diukur dengan

jumlah persentase mitra bayar perbulannya. Pencapaian 3 bulan awal sebelum pandemi covid-19 setiap bulannya mencapai 100%. Hal ini dapat berbanding jauh dengan pencapaian mitra bayar setelah pandemi covid-19.

Tabel 3 berikut ini merupakan pencapaian mitra bayar PT. Amarta Mikro Fintek setelah pandemi covid-19 dari bulan Oktober –Desember 2020 :

**Tabel 3
Pencapaian PT. Amarta Mikro Fintek
Oktober-Desember 2020**

Week	Persentase Mitra Bayar		
	Oktober (%)	November (%)	Desember (%)
Week 1	70,35	71,20	76,37
Week 2	72,45	75,27	75,40
Week 3	73,20	73,78	74,95
Week 4	73,66	73,45	74,69
Rataan Bulanan	72,42	73,43	75,35

Sumber : Report Account Bayar mitra sruweng setelah pandemi (2020)

Tabel 3 menunjukan data pencapaian 3 bulan terakhir untuk persentase mitra bayar. Persentase produktivitas Bisniss Partner dapat diukur dengan jumlah persentase mitra bayar perbulannya. Dikatakan produktif ketika jumlah persentase mitra bayar setiap bulannya diatas 85%, sehingga masuk dalam kategori warna hijau (baik).

Memahami uraian fenomena diatas menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek belum tercapai. Awal mula penelitian ini dilakukan adalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Amarta Mikro Fintek. Faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah budaya (Septadi & Zunaidah, 2014).

Budaya adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM, yang dapat menjadi masalah apabila keadaannya terhalang pada suatu hal tertentu (Septadi & Zunaidah, 2014). Manajemen SDM harus memperhatikan faktor terkait khususnya budaya, karena apabila kebiasaan terus menerus dibiarkan akan merusak budaya yang ada pada suatu perusahaan khususnya pada manajemen perusahaan atau organisasi. Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2003). Banyak anggota karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Budaya kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek sebelum adanya pandemi covid19 terbilang baik, dapat dilihat dari adanya briefing pagi setiap harinya dilengkapi dengan pembacaan ayat suci al-Qur'an dan pembahasan masing-masing business partner mengenai

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya serta tercatat dalam daily planning sehingga setiap kegiatan team lapang terarah. Selain itu report harian team lapangan pun terpantau oleh Business Manager, karena karyawan wajib mengirim foto report kegiatan baik survai maupun collection setiap harinya. Jam kerja yang sudah pasti setiap jam nya mempermudah team lapanga dalam melaksanakan aktivitas nya, dan juga normalitas nasabah yang di pegang setiap karyawan memiliki tolak ukur yang sehat yaitu maksimal 200 nasabah dalam setiap karyawan.

Berdasarkan observasi penulis yang dilakukan pada PT. Amartha Mikro Fintek menunjukkan bahwa masing-masing karyawan memiliki budaya tersendiri. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009:193). Kesadaran akan tanggung jawab yang kecil terlihat pada karyawan PT. Amartha Mikro Fintek. Sebelum masa pandemi covid-19 perusahaan masih menekankan SOP yang menjadi panduan utama dalam melaksanakan tugas. Perubahan-perubahan akan aturan-aturan baru pun hampir dikatakan tidak ada, karna kegiatan team lapangan selalu stabil tanpa adanya penurunan. Sedangkan dampak dari pandemi membuat karyawan lapangan semakin keteteran dalam menjalankan tugas, terlihat dari perubahan SOP yang tidak teratur tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu ketika ada perubahan-perubahan, seperti contoh : ketika pada saat pencairan nasabah baru karyawan hanya diminta untuk melakukan foto serah terima bukti pencairan, akan tetapi ketika team lapangan mengirim hasil pencairan melalui aplikasi tertolak otomatis dengan alasan tidak melampirkan akad tanda tangan kontrak antara nasabah dengan investor. Selain itu, penggunaan aplikasi penunjang kerja yang berubah-ubah dan semakin membanyak mengakibatkan kurang efisiennya waktu yang di lakukan team lapangan bahkan dapat menghambat proses kerja karyawan. Jam kerja yang tidak dapat di prediksi dan kapasitas collection yang melebihi batas maksimal mengakibatkan karyawan kewalahan dalam handle. Evaluasi kinerja karyawan baik harian maupun mingguan tidak pernah dikoreksi, sehingga karyawan tidak mengetahui peningkatan kinerja setiap periodenya dikarenakan tidak stabilnya pencapaian collection yang di pengaruhi oleh kemampuan bayar mitra pasca pandemi covid. Hal ini mengakibatkan kesadaran karyawan akan target akan semakin kecil.

Selain itu transparansi kegiatan karyawan lapangan dengan mengirimkan report kegiatan lapangan setiap harinya mulai tidak terpantau oleh pemimpin. Hal ini memungkinkan seorang karyawan melakukan kegiatan yang tidak jujur, karna kurangnya keterbukaan antara pemimpin dan karyawan. Sistem kerja *team work* yang seharusnya berjalan menjadi terhambat karna kurangnya kepedulian antar sesama karyawan. Kurangnya rasa saling menghargai antara karyawan satu dengan karyawan lain mengakibatkan kerja team menjadi terhambat. Budaya kerja yang kurang baik

mengakibatkan tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang kedua adalah pelatihan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan melakukan training atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan (Sudarjat, 2015). Pelaksanaan pelatihan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan dalam suatu perusahaan, dapat memungkinkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah cukup untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Werner dan DeSimone (2009) dalam Wahjono (2015:75) mengatakan “*developmental activities, in contrast, have a long-term focus on preparing for future responsibilities while increasing the capacities of employees to perform their current jobs*”. Atau dengan kata lain, aktivitas pengembangan ialah untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian dalam jangka panjang sehingga menjadi budaya kerja yang efektif dan efisien untuk memegang tanggung jawab pekerjaan saat ini. Dalam usaha mengembangkan atau meningkatkan pengembangan kemampuan dan ketrampilan karyawan biasanya PT. Amartha Mikro Fintek melakukan pelatihan-pelatihan tertentu sesuai dengan arahan dan bidang kerja masing-masing karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Sudrajat (2015), pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, ketrampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas karyawan dan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Amartha Mikro Fintek sebelum adanya pandemi covid19 terbilang baik, terlihat dari bertahapnya tingkatan pelatihan dari waktu ke waktu. Training businnes manajer yang dilakukan dalam kurun waktu satu minggu pada kantor pusat, inkubasi atau pengenalan profil perusahaan yang diberikan oleh seluruh karyawan dan dilakukan oleh trainer yang berpengalaman dalam bidangnya. Training team lapang dan aplikasi penunjang kerja bagi seluruh business partner, supervisor, dan business manager.

Berdasarkan observasi penulis terhadap PT. Amartha Mikro Fintek dalam hal pelatihan masih sangat kurang. Sebelum pandemi covid-19 pelatihan karyawan hanya berada di awal ketika memasuki masa kerja seperti, inkubasi dan *training* selama satu minggu dan adanya evaluasi bertahap selama satu bulan sekali selama masa kontrak. Selain itu juga hampir 90% karyawan yang bekerja di PT. Amartha Mikro Fintek merupakan *ex* dari lembaga sejenis sehingga

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

perusahaan tidak terlalu memakan waktu banyak dalam pelaksanaan pelatihan. Akan tetapi selama pandemi covid-19 seluruh karyawan baru pada PT. Amarta Mikro Fintek tidak diberikan pelatihan seperti inkubasi atau pengenalan awal mengenai profil perusahaan. Hal ini mengakibatkan kurang pahamiannya karyawan mengenai visi misi dari perusahaan yang ditempati. Training Bisniss Partner dan Bisniss Manajer yang seharusnya dilakukan di pusat sekarang sudah ditiadakan. Training penambahan SOP baru hanya menggunakan surat edaran (SE) dan terkadang tidak sampai oleh bawahan. Training pelatihan aplikasi penunjang kerja kurang memadai. Akibat terdampaknya covid-19 training-training yang dilakukan perusahaan hanya dapat dilakukan secara online baik dalam bentuk surat edaran (SE) ataupun zoom mengakibatkan kurang efektif dalam mengaplikasikannya di lapang. Pelaksanaan training online pun terkadang hanya diikuti oleh Business Manajer saja, sehingga terkadang tidak tersampaikan oleh karyawan/business partner dengan baik dan benar. Waktu pelaksanaan training yang tidak tepat, dan sering dilaksanakan pada jam-jam kerja mengakibatkan karyawan tidak mengikuti karena berbentur dengan jam collection pada lapangan. Disamping dengan diadakannya pelatihan, setiap perusahaan juga harus mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Sumampouw, 2010).

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi produktivitas yang ke tiga yaitu kompensasi. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan (Sumampouw, 2010). Menurut Sikula (1984:283) dalam Rachman (2016:77), gaji merupakan suatu balas jasa atas pertimbangan pembayaran kepada karyawan pada kurun waktu reguler atas jasa kontribusi yang diberikannya, sedangkan insentif merupakan pembayaran tambahan diluar gaji kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi. Bila perumusan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan pencapaian perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat (Widodo, 2015:153). Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi), juga berupa asuransi kesehatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan (Widodo, 2015:154). Kompensasi

pada PT. Amarta Mikro Fintek sebelum adanya pandemi covid19 cukup lengkap yaitu PT. Amarta Mikro Fintek menggunakan UMP bukan UMK setempat. Bonus terhitung setiap bulan dengan pengalihan berapa banyak nasabah setiap karyawan dan juga tunjangan meliputi tunjangan oprasional, tunjangan mutasi jabatan, tunjangan menikah, tunjangan hari raya, jenjang karir yang jelas, dan juga bonus-bonus akhir tahun sesuai dengan kinerja setiap karyawan.

Berdasarkan observasi penulis terhadap PT. Amarta Mikro Fintek dalam hal kompensasi masih sangat tidak adil antara hak dan kewajiban kerja yang ditanggung karyawan. Sebelum adanya pandemi covid-19 pemberian bonus, tunjangan, maupun jenjang karier memiliki point positif yang dimiliki PT. Amarta Mikro Fintek di bandingkan lembaga sejenis lainnya. Akan tetapi selama dampak dari pandemi covid-19 kompensasi yang diberikan PT. Amarta Mikro Fintek hanya memberikan gaji dengan prosedur UMP saja. Pemberian insentif perusahaan hampir semua dihilangkan kecuali insentif penunjang kegiatan kerja, karena mengingat sejak adanya pandemi covid-19 perusahaan mengalami penurunan yang signifikan. Tunjangan-tunjangan karyawan ditiadakan, bahkan pembayaran tunjangan ketenagakerjaan hanya di laporkan setengah dari gaji pokok yang diberikan. Jenjang karier yang belum jelas mengakibatkan karyawan kurang memperhatikan kinerja selama bekerja.

Dengan adanya kompensasi yang baik maka semangat karyawan juga akan meningkat sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan mengakibatkan produktivitas karyawan akan tercapai dengan baik. Akan tetapi kompensasi yang diberikan PT. Amarta Mikro Fintek selama masa pandemi covid-19 mengalami banyak sekali penurunan, yang mengakibatkan banyaknya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri (resign), karna beban kerja yang terlalu berat dan hak yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan real pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lapangan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas, serta mengingat pentingnya pengaruh budaya kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek pada masa pandemi covid-19, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Amarta Mikro Fintek mengenai PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek.

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek.
4. Mengetahui pengaruh budaya kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek.

Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja, Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas (produktivitas total) tidak lain ialah rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*), (Rachman, 2016:57). Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Rachman, 2016:58).

Menurut Edy Sutrisno (2009:104) dalam Sudarjat (2015), menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu :

- a. Kemampuan
 - b. Meningkatkan hasil yang dicapai
 - c. Semangat kerja
 - d. Pengembangan diri
 - e. Mutu
 - f. Efisiensi
2. Budaya Kerja, Budaya kerja adalah suatu asumsi nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Riadi, 2019).

Menurut Nurhadijah (2017) dalam Riadi (2019), indikator budaya kerja sebagai berikut :

- a. Disiplin
 - b. Keterbukaan
 - c. Saling menghargai
 - d. Kerja sama
3. Pelatihan, Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi (Sofyadi, 2008:114).

Menurut Mangkuprawira (2003) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut Mangkunegara (2006), indikator pelatihan karyawan antara lain :

- a. Instruktur
- b. Peserta

- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan Pelatihan
- f. Sasaran

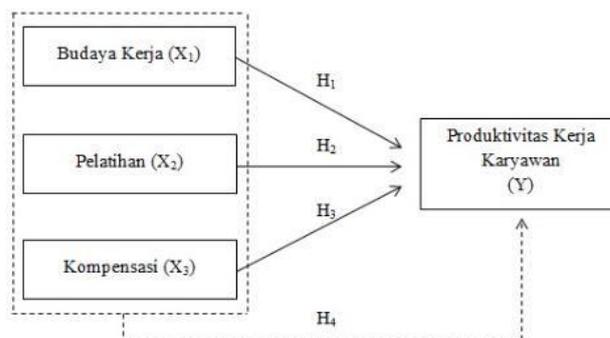
4. Kompensasi, Menurut Sumampouw (2010) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan). (Sofyadi, 2008:159).

Menurut Dessler (2007:46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Simamora (2004) dalam Ma'ruf (2019), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

MODEL EMPIRIS



Hipotesis

Sebagai dugaan sementara atas permasalahan diatas, penulis akhirnya mengarah kepada formulasi hipotesis, sebagai berikut:

- H₁ : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H₄ : Budaya kerja, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK**

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Amarta Mikro Fintek yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari business partner, supervisor, dan business manager.

Menurut Sugiyono (2009:84), Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama sekali setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*.

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 32 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Penelitian ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Kelebihan dari sampling jenuh adalah mudah, praktis dan tidak memerlukan waktu yang banyak untuk pengumpulan data sampel. Kelemahannya yaitu tidak dapat digunakan untuk populasi dengan jumlah besar. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau karyawan PT. Amarta Mikro Fintek yang berjumlah 32 orang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 22.00 for Windows*.

Analisis Statistik dalam penelitian ini memuat Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (uji F) dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	20	62,5
2.	Laki-Laki	12	37,5
Total		32	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Data tabel 4 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebanyak 62%, sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebanyak 37,5%.

Klasifikasi responden dilihat dari usia dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	<20	5	15,6
2.	21-30	27	84,4
Total		32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Data tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia <20 tahun sebanyak 5 orang atau sebanyak 15,5%, sedangkan responden yang mempunyai usia 21-30 tahun sebanyak 27 orang atau sebanyak 84,4%.

Klasifikasi responden dilihat dari tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	3	9,4
2	D3	3	9,4
3	SMA/SMK	26	81,3
Total		32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Data tabel 6 di atas menjelaskan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebanyak 9,4%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebanyak 9,4%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 26 orang atau sebanyak 81,3%.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 7 berikut:

Tabel 7
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	<1	9	28,1
2.	1-3	22	68,8
3.	>3	1	3,1
Total		32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK**

Berdasarkan tabel 7 di atas, responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 28,1%, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 22 orang atau sebanyak 68,8%, sedangkan responden dengan masa kerja >3 tahun sebanyak 1 orang atau sebanyak 3,1%.

Klasifikasi responden dilihat berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Deksripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Business Partner	23	71,9
2	Supervisor	1	3,1
3	Business Manager	8	25
Total		32	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Data tabel 8 di atas menjelaskan bahwa responden dengan jabatan business partner sebanyak 23 orang atau sebanyak 71,9%, responden dengan jabatan supervisor sebanyak 1 orang atau sebanyak 3,1% dan responden dengan jabatan business manager sebanyak 8 orang atau sebanyak 25%.

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika hasil r hitung lebih kecil dari r tabel dengan $\alpha > 0,05$ maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 atau (32-2=30) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,3494.

Budaya Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS 22 sehingga di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Pengujian Validitas Budaya Kerja

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,713	0,3494	Valid
2.	Butir 2	0,476	0,3494	Valid
3.	Butir 3	0,366	0,3494	Valid
4.	Butir 4	0,522	0,3494	Valid
5.	Butir 5	0,433	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 9 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima item butir pernyataan variabel Budaya Kerja pada kuesioner adalah valid.

Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS 22 sehingga di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,387	0,3494	Valid
2.	Butir 2	0,474	0,3494	Valid
3.	Butir 3	0,769	0,3494	Valid
4.	Butir 4	0,495	0,3494	Valid
5.	Butir 5	0,671	0,3494	Valid
6.	Butir 6	0,513	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 10 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam item butir pernyataan variabel Pelatihan pada kuesioner adalah valid.

Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS 22 sehingga di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Pengujian Validitas Kompensasi

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,380	0,3494	Valid
2.	Butir 2	0,758	0,3494	Valid
3.	Butir 3	0,678	0,3494	Valid
4.	Butir 4	0,524	0,3494	Valid
5.	Butir 5	0,620	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 11 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,3494 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima item butir pernyataan variabel Kompensasi pada kuesioner adalah valid.

Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS 22 sehingga di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,419	0,3494	Valid
2.	Butir 2	0,541	0,3494	Valid
3.	Butir 3	0,728	0,3494	Valid
4.	Butir 4	0,615	0,3494	Valid
5.	Butir 5	0,409	0,3494	Valid
6.	Butir 6	0,549	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

Berdasarkan tabel 12 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,361 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam item butir pernyataan variabel Produktivitas Kerja pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut Ghozali (2006:46):

1. Jika α cronbach $> 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika α cronbach $< 0,60$ atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengolahan data uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai Alpha	r kritis	Keterangan
1.	Budaya Kerja (X1)	0,669	0,6	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0,710	0,6	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,723	0,6	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,712	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

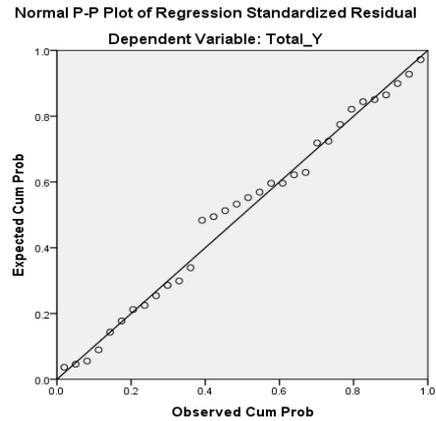
Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk varibel Budaya Kerja sebesar 0,669, untuk variabel Pelatihan sebesar 0,710, untuk variabel Kompensasi sebesar 0,723 dan untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,712. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari r kritis (0,6) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi, *variable dependen*, *variable independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan gambar 1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi di atas ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Sedangkan suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1 (Ghozali,2009).

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X1)	0,605	1,653
Pelatihan (X2)	0,680	1,472
Kompensasi (X3)	0,641	1,561

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan data tabel 14 diatas dapat dilihat nilai Budaya Kerja 1.653 dengan nilai tolerance 0,605, nilai Pelatihan 1.472 dengan nilai tolerance 0,680 dan nilai Kompensasi 1.561 dengan nilai tolerance 0,641 sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas.

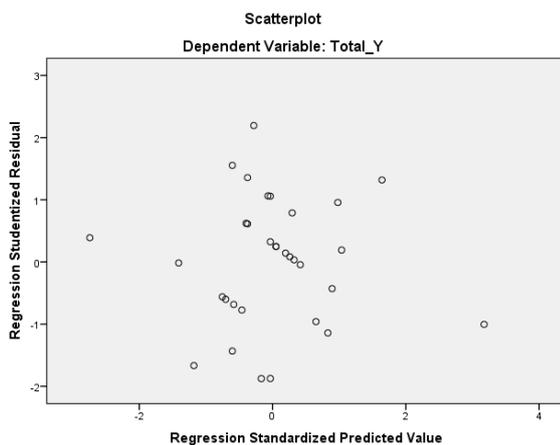
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitan ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya kerja, pelatihan dan kompensasi. Hasil dari analisis regresi berganda dibantu dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	3,598	3,336			1,078	0,290
Budaya Kerja (X1)	0,366	0,191	0,360		1,918	0,065
Pelatihan (X2)	0,573	0,222	0,457		2,583	0,015
Kompensasi (X3)	-0,135	0,160	-0,154		-0,845	0,405

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan data tabel 15 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

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

$$Y = 3,598 + 0,366X_1 + 0,573X_2 + (-0,135)X_3 + e$$

Dengan demikian maka dapat dijelaskan sebagai berikut: **Konstanta (a)** 3,598 dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) nilai Produktivitas Kerja adalah sebesar 3,598.

Variable Independen

- $b_1 = 0,366$ artinya koefisien regresi dari variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,366 mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Budaya Kerja (X_1) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,165.
- $b_2 = 0,573$ artinya koefisien regresi dari variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,573 mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Pelatihan (X_2) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,767.
- $b_3 = 0,135$ artinya koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,135 mempunyai pengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Pelatihan (X_3) meningkat, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,135

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja. Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$, dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel independen yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu $df = 32-3-1 = 28$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,048. Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5\%$, maka H_0 ditolak.

Untuk mengetahui hasil analisis t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	α	t_{hitung}	t_{tabel}
Budaya Kerja	0,065	0,05	1,918	2,048
Pelatihan	0,015	0,05	2,583	2,048
Kompensasi	0,405	0,05	-0,845	2,048

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 16 hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,918 < t_{tabel} 2,048 dengan tingkat signifikan 0,065 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Budaya Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Amartha Mikro Fintek (H1 ditolak).

2. Variabel Pelatihan (X_2)

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,583 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Amartha Mikro Fintek (H2 diterima).

3. Variabel Kompensasi (X_3)

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $0,845 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,405 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Amartha Mikro Fintek (H3 ditolak).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima.
- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansi lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	Sig.
1 Regression	38,672	3	12,891	6,327	.002 ^b
Residual	57,047	28	2,037		
Total	95,719	31			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 17 hasil uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,327, sedangkan F_{tabel} dengan rumus $n-k-1$ ($F_{tabel} = 32-3-1 = 28$) mendapatkan hasil sebesar 3,34, sehingga F_{hitung} dengan nilai $6,327 > F_{tabel}$ dengan nilai 3,34 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.340	1.427

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 atau 34% menandakan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) mampu menjelaskan perilaku variabel penilaian terhadap tingkat Produktivitas Kerja (Y) sebesar 34%, sedangkan sisanya 66% perilaku variabel penilaian tingkat Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek, hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek menunjukkan tidak berpengaruh signifikan hal itu dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $1,918 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,065 > 0,05$. Hipotesis pertama di tolak artinya tinggi rendahnya tingkat Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

Budaya Kerja pada dasarnya berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek akan tetapi budaya kerja yang ada selama masa pandemi masih belum memberikan hal positif terhadap hasil kerja karyawan terlihat dari ketika sebuah perusahaan dengan SOP yang sudah ditanam dari awal tanpa merubah atau menambah peraturan yang telah berlaku sebelumnya maka karyawan akan lebih mudah memahami dan menerapkan budaya-budaya yang telah ada, ditambah lagi dengan tingkat kinerja yang stabil maka produktivitasnya akan stabil juga. Akan tetapi ketika budaya kerja yang diterapkan perusahaan dari awal mengalami perubahan ataupun perbaikan terus menerus tanpa adanya sosialisasi dalam penerapannya khususnya untuk karyawan lapangan maka perbaikan yang

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

dilakukan oleh kantor pusat tidak akan ada hasilnya khususnya dalam memperbaiki produktivitas kerja karyawan lapangan.

Hasil hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan M. Anton Septadi & Zunaidah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutun” yang menyatakan bahwa Budaya Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek menunjukkan berpengaruh signifikan hal itu dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,583 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima artinya Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin tinggi tingkat nilai Pelatihan akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

Hasil hipotesis kedua penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Asep Sudarjat (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu” yang menyatakan bahwa Pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek menunjukkan tidak berpengaruh signifikan hal itu dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar $0,845 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikan $0,405 > 0,05$. Hasil dari hipotesis ketiga di tolak artinya tinggi rendahnya tingkat Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

Kompensasi hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek akan tetapi ketika kompensasi yang di berikan perusahaan stabil setiap bulannya (100%), tanpa atau dengan pencapaian target yang diberikan terhadap masing-masing karyawan maka karyawan akan memberikan tingkat produktivitas kerja yang stabil juga setiap bulannya. Akan tetapi setelah dampak dari pandemi covid-19, dengan sistem bonus yang dihitung berdasarkan target yang dicapai dan besar/kecilnya *collection* nasabah aktif, ditambah lagi dengan berlakunya sistem *unpaid leave* ketika pencapaian dibawah target yang diberikan perusahaan maka seluruh karyawan memberikan *effort* lebih agar mendapatkan

bonus yang ingin dicapai dan tidak terkena sistem *unpaid leave*, sehingga dengan bertambahnya semangat karyawan dalam pencapaian target mengakibatkan naiknya produktivitas kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil hipotesis ketiga ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Christine Lydia Sumampouw (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Manado” yang menyatakan bahwa Kompensasi mampu memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja..

Pengaruh Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil uji F dalam variabel independen (budaya kerja, pelatihan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) yaitu memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,327 lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai 3,34 dengan tingkat signifikan 0,002^b. Dengan rendahnya tingkat probabilitas yaitu sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan uji R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,340 atau 34%. Dengan demikian besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 34% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek, maka dapat di ambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek. Artinya tinggi rendahnya tingkat nilai Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek. Artinya semakin meningkatnya nilai Pelatihan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.
3. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek. Artinya tinggi rendahnya tingkat nilai Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek.
4. Variabel Independen (Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja)

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

yang berarti bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada CEO dan karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek agar kedepannya lebih memperhatikan mengenai bentuk produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek dengan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Berdasarkan pengukuran menggunakan empat indikator yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama, pada kondisi saat ini memang budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amarta Mikro Fintek. Akan tetapi untuk kedepannya PT. Amarta Mikro Fintek perlu mengelola dan menetapkan budaya kerja yang baik dan benar dengan cara menerapkan aturan-aturan awal perusahaan yang sesuai dengan kondisi pada masa covid sekarang ini. Penerapan disiplin kerja perlu di lakukan kembali agar setiap item-item kegiatan para karyawan dapat berjalan dengan baik dan terarah, sehingga hal tersebut tidak menghambat karyawan dalam mencapai produktivitas kerja.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Hal tersebut disebabkan oleh adanya instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan sasaran yang ada mampu memenuhi produktivitas kerja karyawan, maka penting bagi PT. Amarta Mikro Fintek untuk meningkatkan nilai pelatihan yang ada. Berdasarkan enam indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator instruktur dan sasaran. Instruktur merupakan tombak dalam cara pencapaian sasaran. Sehingga diperlukan instruktur yang ahli dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Selama masa pandemi covid19 PT. Amarta Mikro Fintek menggunakan sistem pelatihan menggunakan zoom guna mematuhi protokol pemerintah untuk saling menjaga jarak dan tidak berkerumun, sementara pada indikator sasaran memang erat kaitannya dengan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut diatas (instruktur dan sasaran) sangat perlu diperhatikan agar produktivitas kerja karyawan dapat tercipta secara maksimal.
3. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. Berdasarkan pengukuran

menggunakan empat indikator seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, pada kondisi ini kompensasi memang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amarta Mikro Fintek. Namun kedepannya PT. Amarta Mikro Fintek harus lebih memperhatikan pengaruh kompensasi yang ada dengan kewajiban yang dikerjakan guna menambah semangat kerja karyawan. Disamping itu, meskipun upah dan gaji karyawan sudah menggunakan UMP akan tetapi PT. Amarta Mikro Fintek sebaiknya memberikan hak karyawan secara adil sesuai dengan hasil kerja yang di berikan karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal tersebut tidak menghambat karyawan dalam mencapai produktivitas kerjanya.

Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa produktivitas berhubungan dengan beberapa faktor, antara lain budaya kerja, pelatihan dan kompensasi. Hal ini sejalan dengan teori menurut Sinungan (2005:1) dalam Septadi & Zunaidah (2014), produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga, dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa Budaya Kerja tidak berhubungan erat dengan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Siagian (2009:188) budaya kerja yaitu adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Budaya Organisasi ialah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya, mempunyai relevansi tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dimensi budaya yang perlu dipahami dalam menciptakan, memelihara dan melestarikan budaya organisasi antara lain hubungan dengan lingkungan, orientasi waktu, sifat dasar manusia, orientasi kegiatan manusia, fokus tanggung jawab (Widodo, 2009:190).
3. Penelitian ini telah membuktikan bahwa Pelatihan memiliki hubungan erat dengan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sofyadi (2008:113), pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.
4. Penelitian ini telah membuktikan bahwa Kompensasi tidak berhubungan erat dengan Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sofyadi (2008:162), tujuan diadakannya pemberian kompensasi atau balas jasa

PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK

antara lain untuk menjalin ikatan kerja sama antara pemimpin dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, memberikan kepuasan kepada karyawan artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik, untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam rangka memenuhi kebutuhannya, untuk menciptakan kedisiplinan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Cet.15. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. 2016. *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps (Center For Academic Publihing Service).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 11. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Imam Wahjono, Sentot. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa, Jakarta Selatan : Selemba Empat.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa, Jakarta Selatan : Selemba Empat.
- Jemi, Tarigan I, Syawaluddin.2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packido Berdikari Medan*. Vol. 4 No. 2. Desember 2018.
- Karisma G.B, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Koperasi serba usaha setya usaha di Kabupaten Jepara. Diambil dari <https://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf> diakses tanggal 15 November 2020. Mulyanto H. &Wulandari A. 2010. *Penelitian : Metode & Analisis*. Semarang, 50249 : CV. AGUNG Semarang.
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 1. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks.
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. "Jurnal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta. Vol. 2 No.2 Mei 2018.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Septadi, Anton & Zunaidah. 2014. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Tahun XI No. 2, Oktober 2014/75.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 17. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sofyadi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : GRAHA ILMU
- Sudarjat A., Makmur, Yasdomi K. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indomakmur Sawit Berjaya Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ilmiah.
- Sugiyono. 2009. *METODE PENELITIAN BISNIS (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. ALFABETA.
- _____.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- _____.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA MIKRO FINTEK**

Sumampouw, Christine Lydia. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional*, TBK Manado.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta : Prenada Media Group.

Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet I. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

_____. 2009. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet I. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

Wijonarko G., Aribowo H., Winarto A., Ramadoni W. *Perancangan Program Pelatihan Karyawan dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan di masa Pandemi Covid 19*. Jurnal EKSEKUTIF Volume 17 No. 1 Juni 2020.