

# JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

---

Vol: 1 No 2 Tahun 2023

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 04-09-2023 | Revisi: - | Diterbitkan: 29-11-2023

---

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PEMASARAN (KONSULTAN PENDIDIKAN) PT. MENTARI INDONESIA JAKARTA

Anna Rimba<sup>1</sup>, Fathorrahman<sup>2</sup>, Theresia Pradiani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

<sup>1</sup>[arimbaphoa@gmail.com](mailto:arimbaphoa@gmail.com), <sup>2</sup>[faturrahman.asia.74@gmail.com](mailto:faturrahman.asia.74@gmail.com), <sup>3</sup>[thdiani12@gmail.com](mailto:thdiani12@gmail.com)

### ABSTRAKSI

Produktivitas perusahaan bukan hanya berperan memastikan pertumbuhan cashflow dan revenue perusahaan, lebih dari pada itu produktivitas perusahaan memastikan terwujudnya visi misi perusahaan. Produktivitas memastikan dampak positif yang didapatkan dan dirasakan oleh masyarakat, dengan tercapainya visi misi perusahaan tersebut. PT. Mentari Indonesia, perusahaan yang berdiri sejak 2001, ialah perusahaan yang dibangun dengan visi misi membangun sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang unggul melalui jalur pendidikan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui 1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT. Mentari Jakarta. 2) apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT. Mentari Jakarta. 3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT. Mentari Jakarta. 4) apakah pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT. Mentari Jakarta. Metode pengambilan sampel ialah metoda sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan 41 karyawan, tenaga pemasaran yang ada pada perusahaan PT. Mentari, dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian mengartikan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta. Pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan, secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*Company's productivity is a crucial aspect of every company, not only for the revenue and business growth but more importantly is for the achievement of the company's vision and mission. The reason for existence of the company. Like wise PT. Mentari Indonesia Jakarta vision and mission is to build high quality human resources of Indonesian through education. PT. Mentari's impact to build high quality human resources or human capital will be achieved and reached further to all over Indonesia, if the productivity of the frontline employees such as the education consultants or the sales team of the company are productive. PT. Mentari is keen on providing training, motivation and compensation to boost the sales team productivity. This research is done to examine the effect of training, motivation and*

*compensation on the productivity of the education consultant at Sales Department of PT Mentari Indonesia Jakarta. The results showed that there is a direct influence of training on productivity, there is a direct influence of motivation on productivity, there is a direct influence of compensation on productivity independently, and there are a simultaneous direct influence of training, motivation, and compensation on the productivity of education consultant at Sales Department of PT Mentari Indonesia Jakarta.*

**Keywords:** Training, Motivation, Compensation, Productivity

## I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Produktivitas kerja di dalam setiap perusahaan menjadi elemen esensial dalam pertumbuhan perusahaan tersebut. Produktivitas dibutuhkan di setiap divisi, departemen dan unit usaha. Khususnya dalam departemen penjualan yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam menghadirkan revenue dan *cashflow*.

Produktivitas perusahaan bukan hanya berperan memastikan pertumbuhan *cashflow* dan *revenue* perusahaan, lebih daripada itu produktivitas perusahaan memastikan terwujudnya visi misi perusahaan, tujuan berdirinya perusahaan tersebut. Produktivitas memastikan dampak positif yang didapatkan dan dirasakan oleh masyarakat, dengan tercapainya visi misi perusahaan tersebut.

PT. Mentari Indonesia, perusahaan yang berdiri sejak 2001, ialah perusahaan yang dibangun dengan visi misi membangun sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang unggul melalui jalur pendidikan. Visi misi PT Mentari ialah membangun SDM Indonesia dengan menyediakan bahan ajar yang unggul dan peningkatan kualitas SDM guru melalui pelatihan-pelatihan kompetensi dan keterampilan mengajar para guru.

Dalam menjangkau para guru dan tenaga pendidik, PT Mentari mempunyai tenaga pemasaran yang disebut konsultan Pendidikan (*Education Consultant*), yang ditempatkan di seluruh wilayah strategis di Indonesia. Konsultan Pendidikan berfungsi mewartakan visi misi perusahaan dan memastikan sebanyak mungkin sekolah, guru dan tenaga pendidik mendapatkan materi pembelajaran dan pelatihan terbaik yang akan mentransformasi para siswa dan guru menjadi SDM Indonesia yang unggul, generasi emas bangsa. Sebanyak 41 (empat puluh satu) Konsultan Pendidikan melakukan kunjungan langsung kepada pelanggan yang terdiri atas para guru dan pemimpin sekolah. Guru dan pemimpin sekolah menjadi pengambil keputusan akan penggunaan bahan ajar atau program yang ditawarkan oleh Konsultan Pendidikan PT Mentari.

Pandemi Covid-19 yang sudah berjalan selama 2 tahun, menghadirkan tantangan luar biasa yang belum pernah dialami sebelumnya, yang akhirnya memberikan dampak terhadap pemasukan atau *revenue* perusahaan. Pembelajaran Tatap Muka (PTM) diganti pembelajaran online, sekolah banyak yang terkena dampak, berkurangnya siswa, jam pembelajaran yang dikurangi, kesibukan guru-guru yang meningkat dua kali lipat karena perlu beradaptasi terhadap proses pembelajaran *online*. Kondisi ini menjadi kendala para Konsultan Pendidikan PT Mentari dalam menjalankan tugasnya. Jumlah kunjungan yang berkurang dan hambatan untuk bertemu guru dan pimpinan sekolah. Hal ini menyebabkan pertumbuhan perusahaan mengalami stagnasi, bahkan selama pandemik tahun pertama, tahun 2020, pertumbuhan mengalami minus 10%, dan pada pandemik di tahun kedua, kondisi membaik, dengan pertumbuhan sebesar 4 %, yang berarti belum kembali ke level *revenue* tahun 2019 sebelum pandemi (Laporan Penjualan PT Mentari, 2021).

PT Mentari melakukan berbagai usaha untuk menanggulangi kondisi tekanan ekonomi dan penurunan selama masa pandemi 2 tahun dengan dukungan program pemasaran dan program dukungan SDM khususnya untuk para tenaga pemasaran (konsultan pendidikan), berupa program pelatihan, program motivasi dan program kompensasi. Program pelatihan yang diberikan tetap konsisten selama 2 tahun periode pandemi 2020 dan 2021, bahkan mempunyai intensitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelum pandemi. Jenis pelatihan baru juga diberikan selama periode 2020-2021, misalnya pelatihan teknik presentasi dan komunikasi melalui *storytelling approach*, dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas para konsultan pendidikan, pelatihan pembangunan karakter dan etos kerja, pelatihan peningkatan kompetensi yang meliputi pelatihan pengetahuan produk, pelatihan skills: *power selling*, tugas belajar mandiri atau *self study* dengan harapan akan membawa dampak pada peningkatan kompetensi dan kapasitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan).

Upaya membangun motivasi tenaga pemasaran, perusahaan dalam 2 tahun terakhir sudah melakukan *mentoring*, *coaching*, *buddy system* dan pemberian bimbingan melekat dari tim leader untuk para tenaga pemasaran, pemberian tugas diluar *jobdesc* sebagai variasi peran, pertemuan rutin dan akrab

dengan tim leader dalam program ‘Mengasah Gergaji’, berbagi kisah inspiratif dan kisah sukses dalam tim, dengan tujuan akan membawa dampak semangat dan dorongan motivasi.

Program kompensasi perusahaan melalui pemberian gaji pokok yang kompetitif, di atas rata-rata besaran industri sejenis, pemberian komisi dan bonus, tunjangan dan sarana bekerja berupa lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung, dengan tujuan akhir dapat membawa dampak bagi peningkatan produktivitas kerja tim, tetapi hal ini belum membawa hasil pertumbuhan sesuai yang diharapkan. Produktivitas perusahaan PT Mentari Indonesia Jakarta, tetap mengalami penurunan dan stagnasi selama masa pandemi dua tahun terakhir, meskipun telah dilakukan program pelatihan, program motivasi dan program kompensasi seperti yang dijabarkan diatas. Asumsi awal kondisi ini selain dipengaruhi oleh faktor pandemi juga dipengaruhi oleh faktor pelatihan, motivasi dan kompensasi sehingga peneliti ingin mencoba menggali lebih dalam dari permasalahan yang ada dan ingin mengkaji lebih dalam pengaruh dari ketiga faktor ini terhadap produktivitas kerja.

Busro (2018) dalam penelitian Denny, Thomas Sumarsan Goh dan Errie Margery (2021), tentang Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinar Cahaya Abadi Medan, menyebutkan banyak diantara fasilitator yang memberi pengaruh produktivitas kerja pekerja adalah keterampilan dan kemampuan pekerja., yang dapat diperoleh dari proses pelatihan, faktor motivasi karyawan, dan faktor kompensasi. Shaleh (2018:8) dalam Denny, Thomas Sumarsan Goh dan Errie Margery (2021) menyebutkan , kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja, Tingkat pendapatan sangat penting untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan meningkatkan motivasi.

Menurut Bangun (2012:202), “Pelatihan (*training*) ialah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”. Hasil penelitian Qurbani(2020) tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada YPAC Jakarta Selatan, mengartikan terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap pelatihan dan kinerja pada karyawan YPAC Jakarta Selatan. Juga ditemukan Materi Pelatihan menjadi komponen penting untuk dapat meningkatkan tujuan dan produktivitas perusahaan.

Hamali (2016) menyatakan motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri individu dan dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau oleh berbagai kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif atau negatif hasil kinerjanya. Penelitian Dedi Gunawan Saputra (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Togamas Semesta Abadi Kota Malang dengan besar dampak sebesar 45,5%. Artinya motivasi merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya, yang tercermin dari tingkat kinerja atau produktivitas pegawai tersebut.

Samsuddin (2006:187-188) dalam Ang Yien Sin (2019), memberi pernyataan : Dengan memberikan kompensasi agar meningkatkan motivasi karyawan serta prestasi pada pekerjaan. Sehingga manajemen kompensasi di dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan dan dilakukan dengan teliti dan efektif, agar mampu menjawab kebutuhan dan harapan yang diperlukan oleh karyawan maupun perusahaan, maksudnya karyawan akan mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja dan mampu memicu semangat menghasilkan kinerja terbaik, dan dapat menghasilkan produktivitas atau keluaran optimal bagi perusahaan.

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016), memberi pernyataan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat keluaran ataupun produktivitas karyawan tersebut, dijelaskan pula kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitif pada hubungan kerja karyawan dan perusahaan. Kepuasan pada kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk lebih semangat dan memacu tingginya kinerja kerja (Handoko, 2002) dalam(Ang Yien Sin, 2019).

Berdasarkan kajian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (Konsultan Pendidikan) PT Mentari Indonesia Jakarta

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

Pelatihan ialah suatu proses sistematik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mengubah perilaku, meningkatkan kompetensi, membangun kapabilitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana karyawan

mendapatkan kapabilitas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Manullang, 2008:66 dalam Busro, 2018). Menurut Simamora (2004), dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik, yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan pun menyediakan karyawan, keahlian-keahlian khusus untuk mengoreksi dan memperbaiki kelemahan-kelemahan yang selama ini ada dalam kinerja mereka.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2011) dapat dijabarkan yakni:

- Jenis Pelatihan
- Tujuan Pelatihan
- Materi
- Metode yang digunakan
- Kualifikasi peserta
- Kualifikasi pelatih
- Waktu

## 2. Motivasi

Mangkunegara (2008) dalam Busro(2018, 54) menyampaikan tentang teori motivasi dengan pendekatan isi (content theory). Teori ini menekankan pada faktor apa saja yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan/kegiatan. Teori-teori yang termasuk di dalam kategori ini ialah Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Herzberg, Teori motivasi McClelland.

Indikator motivasi menurut McClelland ialah:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*), yaitu dorongan untuk unggul dan berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, mau bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*), yaitu dorongan motivasi yang digerakkan oleh kebutuhan untuk kekuasaan, dorongan untuk mencapai otoritas dan pengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*), yaitu dorongan motivasi akan afiliasi, hasrat untuk memiliki hubungan antarpribadi yang baik dan karib.

## 3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi ialah semua pendapatan berbentuk uang, berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan dariperusahaan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat berupa uang, barang, fasilitas, atau penghargaan.

Henry Simamora (2004), memberi pernyataan kompensasi tidak hanya berupa imbalan-imbalan monetersaja, tetapi juga pada imbalan-imbalan instrinsik organisasi, seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi dan kesempatan pertumbuhan karir yang lebih menantang. Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi ialah:

- a. Gaji serta honor
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Sarana

Gaji, honor dan insentif merupakan komponen finansial langsung dari kompensasi,sedangkan tunjangan ialah kompensasi komponen finansial tidak langsung, dan sarana ialah termasuk jenis kompensasi non finansial. Penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu Gaji, Tunjangan dan Sarana.

## 4. Produktivitas

Produktivitas mempunyai dimensi material dan non material, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja sebagai konsep mengartikan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

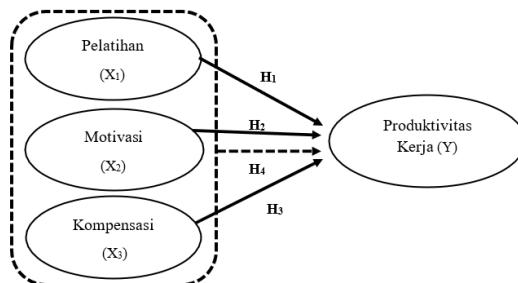
Menurut Handoko (2003), produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya dapat diukur berdasarkan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator produktivitas menurut Sofyan Tsauri (2014) ialah yakni:

- a. *Inputs* ialah segala sesuatu yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan dan program yang akan dilakukan untuk menghasilkan output.

- b. *Outputs* ialah segala sesuatu yang terwujud dalam bentuk produk/jasa, baik fisik maupun nonfisik, sebagai akibat langsung dari pelaksanaan kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. *Outcomes* ialah segala sesuatu yang mencerminkan berjalannya produk kegiatan dalam jangka menengah.
- d. *Benefits* ialah penggunaan suatu produk yang dirasakan langsung oleh masyarakat dan dapat berupa ketersediaan fasilitas yang terbuka untuk umum.
- e. *Impact* ialah ukuran besarnya pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dipicu oleh pencapaian kinerja pada setiap indikator dalam suatu kegiatan.

### Kerangka Konsep Penelitian dan Hipotesis

Kerangka konsep pemikiran disusun dengan pelatihan, motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) sedangkan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ), digambarkan yakni ini. Adapun hipotesis penelitian yakni:



**Gambar Kerangka Konsep Penelitian**

- H1: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT Mentari Indonesia Jakarta
- H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT Mentari Indonesia Jakarta
- H3: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT Mentari Indonesia Jakarta
- H4: Diduga pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) di PT Mentari Indonesia Jakarta.

### III. METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2015).

Metode penelitian ini,untuk memperoleh data berkaitan dengan pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) pada PT. Mentari Indonesia, Jakarta. Pengumpulan data dilakukan pada bulan April 2022 melalui kuesioner yang disebar dengan format *google form* untuk diisi dan dikumpulkan pada peneliti.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT. Mentari, di Jakarta dan di 9 kantor cabang yang terletak di Medan, Palembang, Pekanbaru, Lampung, Bandung, Jogjakarta, Surabaya, Bali, Makassar.

#### Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan pada divisi pemasaran PT. Mentari berjumlah 41 responden, yang ialah tenaga pemasaran yang disebut konsultan pendidikan.

## Teknik Analisis Data

Data-data ini diukur secara kuantitatif dengan menggunakan skala *Likert* 4 angka, dari skor 4 (sangat setuju) sampai pada skor 1, sangat tidak setuju. Menggunakan teknik sampling jenuh, yang diambil ialah seluruh populasi karyawan pada divisi pemasaran PT Mentari Indonesia. Tahapan dan proses penelitian terdiri dari kajian pustaka, pengambilan data, pengolahan data, analisis data awal, dan analisis regresi linier berganda dengan SPSS Versi 25.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil analisis data responden dalam penelitian ini mempunyai karakteristik mayoritas laki-laki 68.3 %, berusia muda : 21- 30 thn sebanyak 70 % keatas, artinya sebagian besar responden merupakan generasi millennial. Tingkat pengeluaran berada dalam kategori kelas menengah dengan kisaran Rp 4 sampai 8 jt sebanyak 76 % dari responden. Responden mempunyai pendidikan yang tinggi dengan jenjang S1 sampai S2 sebanyak 95.5 % dari responden dan mayoritas sudah menikah, sebanyak 61% dari responden.

### Hasil Uji Statistik:

#### 1. Uji validitas

Var	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
X1.1	0,501	0,001	Valid
X1.2	0,421	0,006	Valid
X1.3	0,360	0,021	Valid
X1.4	0,559	0,000	Valid
X1.5	0,499	0,001	Valid
X1.6	0,632	0,000	Valid
X1.7	0,502	0,001	Valid
X1.8	0,421	0,006	Valid
X1.9	0,386	0,013	Valid
X1.10	0,599	0,000	Valid
X1.11	0,631	0,000	Valid
X1.12	0,658	0,000	Valid
X1.13	0,582	0,000	Valid
X1.14	0,631	0,000	Valid
X1.15	0,510	0,001	Valid
X1.16	0,629	0,000	Valid
X1.17	0,458	0,003	Valid
X1.18	0,471	0,002	Valid
X1.19	0,514	0,001	Valid
X1.20	0,702	0,000	Valid
X1.21	0,691	0,000	Valid
X1.22	0,538	0,000	Valid
X1.23	0,645	0,000	Valid
X1.24	0,566	0,000	Valid
X1.25	0,502	0,001	Valid
X1.26	0,603	0,000	Valid
X1.27	0,433	0,005	Valid
X1.28	0,376	0,016	Valid
X1.29	0,519	0,001	Valid
X1.30	0,529	0,000	Valid
X1.31	0,563	0,000	Valid
X1.32	0,517	0,001	Valid
X1.33	0,548	0,000	Valid
X2.1	0,560	0,000	Valid
X2.2	0,691	0,000	Valid
X2.3	0,540	0,000	Valid
X2.4	0,664	0,000	Valid
X2.5	0,691	0,000	Valid
X2.6	0,411	0,008	Valid
X2.7	0,506	0,001	Valid
X2.8	0,691	0,000	Valid
X2.9	0,662	0,000	Valid
X2.10	0,631	0,000	Valid
X2.11	0,691	0,000	Valid
X2.12	0,777	0,000	Valid
X2.13	0,736	0,000	Valid
X2.1	0,560	0,000	Valid
X2.2	0,691	0,000	Valid
X2.3	0,540	0,000	Valid
X2.4	0,664	0,000	Valid
X2.5	0,691	0,000	Valid
X2.6	0,411	0,008	Valid
X2.7	0,506	0,001	Valid
X2.8	0,691	0,000	Valid
X2.9	0,662	0,000	Valid
X2.10	0,631	0,000	Valid
X2.11	0,691	0,000	Valid
X2.12	0,777	0,000	Valid
X2.13	0,736	0,000	Valid
Y1	0,527	0,000	Valid
Y2	0,439	0,004	Valid
Y3	0,544	0,000	Valid
Y4	0,465	0,002	Valid
Y5	0,394	0,011	Valid
Y6	0,519	0,001	Valid
Y7	0,409	0,008	Valid
Y8	0,591	0,000	Valid
Y9	0,513	0,001	Valid
Y10	0,647	0,000	Valid
Y11	0,537	0,000	Valid
Y12	0,407	0,008	Valid
Y13	0,589	0,000	Valid
Y14	0,469	0,002	Valid
Y15	0,454	0,003	Valid
Y16	0,432	0,005	Valid
Y17	0,592	0,000	Valid
Y18	0,567	0,000	Valid
Y19	0,502	0,001	Valid
Y20	0,532	0,000	Valid
Y21	0,538	0,000	Valid
Y22	0,611	0,000	Valid

Uji validitas pada masing – masing variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kompensasi(X3) dan Produktivitas (Y), mengartikan setiap pertanyaan valid untuk mengukur setiap variabel, dimana r hitung (angka Pearson Correlation) lebih besar dari r tabel, mengartikan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5 %.

## 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,919	Reliabel
Motivasi	0,871	Reliabel
Kompensasi	0,819	Reliabel
Produktivitas kerja	0,908	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Realibilitas pada variabel Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, mengartikan setiap pertanyaan reliabel dengan besaran Cronback Alpha melebihi angka 0,6.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

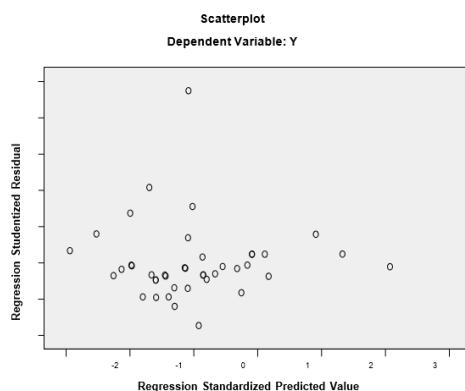
Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Collinearity Statistics		VIF
1	X1	,382	2,620
	X2	,405	2,470
	X3	,782	1,279

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil Uji Multikolinearitas mengartikan ketiga variabel X1, X2, X3, memiliki besaran VIF kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

### b. Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Heterokedastisitas mengartikan tidak terjadi heterokedastisitas pada residual, dimana pada grafik, masing- masing titik observasi menyebar dan tidak membentuk suatu pola khusus.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,832	2,21270

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai koefisien regresi (R- Square) dari tabel diatas 0,845, dapat diartikan sekitar 84,5 % dari total variabel independent mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel independent yang lain,selain pelatihan, motivasi dan kompensasi.

## Hasil Uji Hipotesis:

### 1. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	985,822	3	328,607	67,117	,000 <sup>a</sup>
Residual	181,154	37	4,896		
Total	1166,976	40			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Besaran F hitung sebesar 67,117 dengan F tabel sebesar 2,86 sehingga besaran F hitung lebih besar dari F tabel, yang artinya signifikan sehingga hipotesa diterima. Hasil ini mengartikan pelatihan, motivasi, kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

### 2. Uji t

Model	t	Sig.	Cut Off
1 (Constant)	1,288	,206	
Pelatihan (X1)	3,911	,000	
Motivasi (X2)	2,674	,011	< 0,05
Kompensasi (X3)	5,766	,000	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji t pada Pelatihan mengartikan adanya pengaruh positif antara X1 dengan Y, dengan besaran signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 dan t hitung  $3,911 > 1,6$ . Berpengaruh sebesar 0,296 atau 23,6 %.

Uji t pada Motivasi, mengartikan adanya pengaruh positif antara X2 dengan Y dengan besaran signifikansi 0,011 atau kurang dari 0,05 dan t hitung  $2,674 > 1,6$ . Berpengaruh sebesar 0,294 atau 29,4 %.

Uji t pada Kompensasi mengartikan adanya pengaruh positif antara X3 dengan Y dengan besaran signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05 dan t hitung  $5,766 > 1,66$  Berpengaruh sebesar 0,502 atau 50,2 %

Variabel Kompensasi berpengaruh 50,2 % jauh melebihi persentase variabel pelatihan dan motivasi, dapat menjadi petunjuk responden sangat terpengaruh dengan variabel kompensasi, hal ini bisa menjadi masukan untuk manajemen menggunakan kompensasi sebagai variabel yang paling efektif memacu produktivitas untuk kelompok responden dalam penelitian ini.

### 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,624	4,367	
Pelatihan (X1)	,236	,060	,410
Motivasi (X2)	,294	,110	,272
Kompensasi (X3)	,502	,087	,422

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh besaran konstanta (*a*) sebesar 5,624, artinya variabel produktivitas kerja telah memiliki besaran sebesar 5,624 ketika variabel pelatihan, motivasi dan kompensasi masih bernilai konstan. Kemudian ketika variabel pelatihan meningkat satu poin akan membawa perubahan pada peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar besaran koefisien regresi (*b*1) yaitu 0,236 poin. Ketika variabel motivasi meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar besaran koefisien regresi (*b*2) yaitu 0,294 poin. Ketika variabel kompensasi meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel produktivitas kerja sebesar besaran koefisien regresi (*b*3) yaitu 0,502 poin. Selengkapnya dapat dijelaskan dalam persamaan yakni.

$$Y = a (\text{konstanta}) + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,624 + 0,236 X_1 + 0,294 X_2 + 0,502 X_3 + e$$

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1.Kesimpulan

Penelitian tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja tenaga pemasaran (konsultan pendidikan) PT. Mentari Indonesia Jakarta memberikan kesimpulan yakni:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian mengindikasikan semakin intensif melakukan pelatihan maka semakin tinggi produktivitas kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian mengindikasikan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi produktivitas kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian mengindikasikan semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja.
4. Pelatihan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### 2. Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan PT. Mentari Indonesia Jakarta
  - a. Pimpinan agar memperhatikan tiga variabel yang terbukti dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pelatihan, motivasi dan kompensasi.
  - b. Hasil penelitian mengartikan pemberian pelatihan, motivasi dan kompensasi di PT Mentari terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas konsultan pendidikan, sehingga produktivitas di tahun 2020 dan 2021, yang ditandai dengan penurunan hasil penjualan, dibandingkan tahun 2019, bukan disebabkan oleh faktor pelatihan, motivasi dan kompensasi, melainkan disebabkan oleh faktor lain, misalnya faktor eksternal organisasi diantaranya, penurunan pertumbuhan ekonomi sebagai akibat pandemi Covid 19 di tahun 2020 dan 2021, penurunan aktivitas masyarakat akibat berlakunya PPKM, dan pelaksanaan pembelajaran jarak jauh secara *online*.
  - c. Dengan pulihnya ekonomi di tahun 2022 seiring dengan berakhirnya pandemi Covid 19, maka pimpinan PT Mentari dapat semakin meningkatkan kualitas dari indikator – indikator penunjang pelatihan, motivasi dan kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini. Peningkatan kualitas pelatihan, motivasi dan kompensasi diharapkan dapat semakin meningkatkan produktivitas tenaga pemasaran (konsultan pendidikan), karena kondisi ekonomi kegiatan masyarakat yang sudah pulih, maka akan menghasilkan pertumbuhan bisnis sesuai yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manager Sumber Daya Manusia)*. Edisi ke-5. Cetakan ke-14. Ghalia.
- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amarsyah, A., 2020. *Identifikasi faktor-faktor yang memberi pengaruh produktivitas SDM* (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah BTN Malang).
- Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. London: Kogan Page.
- Arviana, G. Nerissa. 2021. *Pahami 7 Karakteristik Generasi Milenial*. <https://glints.com/id/lowongan/karakteristik-generasi-milenial/#.YrD8tHZBzEY>
- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia group.
- Dempsey, Patricia Ann dan Dempsey, Arthur D. 2002. *Riset Keperawatan: BukuAjar dan Latihan*. Alih Bahasa : Palupi Widayastuti. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Dessler, G. 2014 *A framework for human resource management* (1st ed.). UpperSaddle River, N.J:

---

Pearson Education.

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Ekaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Presepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi* (Studi Pada Satuan PolisiPamomg Praja Kota Surakarta). *Jurnal Sociocientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan* .Vol. 4 No 1
- Firmansyah. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Perspektif*, 1(3), 231-236. doi:10.53947/perspekt.v1i3.194
- Genaldinik, A. (2017). *20 Principles of Productivity* (1st ed.).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, G., 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas KerjaKaryawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive.
- Hamid. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Haryati, 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Medan*. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 04, Nomor 02,
- Hasibuan. M, SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hendriati, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Cahaya Berlian. *Journal Of Economic, Business And Accounting (Costing)*, 1(1), 105-113. doi: 10.31539/costing.v1i1.49.
- Hidayat, F. (2021). Faktor Yang memberi pengaruh Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Pembiayaan X). *Tabel Jurnal Empiris Tesis*, 8.
- Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. doi: 10.23960/jbm.v17i3.252 Adiawaty, S. (2016). Peningkatan Produktivitas Melalui Aspek Kompensasi PT Haryati, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 04, Nomor 02, XYZ. ESENSI, 19(3), 61-70.
- Jurnal Ilmiah Smart*, 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Surya Nusantara Safety Medan. 4(1), pp.18-20.
- Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. 4(2), pp.64-69.
- Kariza, N., Maharani, A. and Budiman, R., 2022. *Kompensasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama,Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- 
- Mulyono, 2019. *SCS Business Mathematics and Statistics*. Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Notoatmodjo. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasaribu, F.(2018). *Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*.Prosiding Nasional Konferensi ke 7. Asosiasi Program Pasca Sarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Medan, Sumatera UtaraIndonesia.
- Priyatno Dewi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom
- Purnomo, L. and Safitri, U., 2021. *Pengaruh Pelatihan Motivasi dan KompensasiTerhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali*.
- Rumahlaiselan, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, TbxCabang Manado. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja*, 3783–3792.
- Setiyo Utomo. (2019). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. ExportLeaf Indonesia. *Parameter*, 4(1). doi: 10.37751/parameter.v4i1.27.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159-169. doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.
- Situmorang, Syafrizal.Helmi. 2010. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen danBisnis*. Medan: USU Pers.
- Soegesti, D., & Anggarini, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kota Bandar Lampung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabet.
- Sulistiana, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. *Journal.unsub.ac.id* Volume 1 Issue 1,
- Sumarsan Goh, T., & Margerry, E. (2021). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 5-7.
- Tsauri, Sofyan, MM. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*.Cetakan I.Jember: STAIN Jember Press.