



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 26 Mei 2024, Revised: 9 Juni 2024, Publish: 11 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Recta Giri Indah

A Sopian Alparizi¹, Ida Abdul Gopar²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia,

sopianalfarizi10@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia,

ida.abdul@pelitabangsa.ac.id

Corresponding Author: sopianalfarizi10@gmail.com

Abstract: *Human resource management in the company adapts to existing benchmarks, thereby providing harmony in continuing the company's mass vision, therefore systematic measurements are carried out so that employee performance becomes a benchmark ratio for company productivity. The aim of this research is to analyze the partial and simultaneous influence of educational background, job training and compensation on employee performance at PT. RECTA GIRI INDAH. The population used in this research was the employee PT. RECTA GIRI INDAH, numbering 100 people. The technique used to determine the sample in this research was simple random sampling technique so that the number of respondents was 66 people. The research results state that educational background does not have a significant influence on employee performance, but job training and compensation have a significant influence and contribute positively. Meanwhile, simultaneously, educational background, work training and compensation together have a positive and significant effect on employee performance at PT. RECTA GIRI INDAH with the calculated F value $> F$ table ($80.646 > 3.140$), and a significance value of $0.000 < 0.05$, thus it can be concluded that the variables Educational Background, Job Training and Compensation simultaneously have an influence and significance on Employee Performance.*

Keyword: *Background, Job Training, Compensation, Employee Performance*

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menyesuaikan dengan tolak ukur yang ada, sehingga memberikan keselarasan dalam melanjutkan visi misi perusahaan, oleh karena itu pengukuran secara sistematis dilakukan agar Kinerja karyawan yang sebagai rasio tolak ukur produktivitas perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. RECTA GIRI INDAH. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. RECTA GIRI INDAH yang berjumlah 100 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *simple random sampling* sehingga ditemukan jumlah responden sebanyak 66 orang. Hasil penelitian menyatakan jika Latar belakang Pendidikan tidak memiliki pengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada Pelatihan kerja serta Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan berkontribusi positif. Sedangkan secara simultan, latar belakang Pendidikan, pelatihan kerja dan kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RECTA GIRI INDAH dengan hasil nilai F hitung $> F$ tabel ($80,646 > 3,140$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Latar Belakang, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri garmen di Indonesia memiliki peran yang signifikan dalam ekonomi negara, menciptakan lapangan kerja bagi ribuan tenaga kerja dan berkontribusi pada ekspor tekstil ke pasar internasional. PT. Recta Giri Indah merupakan salah satu perusahaan garmen terkemuka yang beroperasi dalam industri ini. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin sengit, PT. Recta Giri Indah harus terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas serta produktivitas karyawannya untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut penelitian dari Antoni & Asri (2022) bahwa “Industri garmen membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dalam berbagai aspek”. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM di industri garmen meliputi a) Pendidikan dan Latar Belakang: SDM di industri garmen perlu memiliki pendidikan dan latar belakang yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Misalnya, pengetahuan tentang bahan tekstil, pola dan desain, proses produksi garmen, dan teknik jahit. b) Keterampilan dan Pelatihan: Keterampilan dalam menjahit, merancang pola, dan mengoperasikan mesin-mesin garmen sangat diperlukan. Pelatihan secara berkala juga penting untuk meningkatkan keterampilan SDM. c) Kompensasi: Kompensasi yang kompetitif dapat menjadi faktor penarik SDM yang berkualitas. Selain gaji, fasilitas kerja dan jaminan sosial juga perlu diperhatikan. d) *Job Satisfaction*: Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan juga berperan dalam meningkatkan *job satisfaction*, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, perusahaan garmen dapat memastikan bahwa SDM yang dimilikinya dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi Cakranegara, et al., (2022). Sejumlah faktor telah terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan, termasuk latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi. Latar belakang pendidikan karyawan dapat memengaruhi pemahaman mereka terhadap pekerjaan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka. Sementara itu, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Dasar pemikiran untuk penelitian ini berasal dari pengakuan bahwa kinerja PT. Recta Giri Indah terkait erat dengan kompetensi, motivasi, dan kemampuan beradaptasi tenaga kerjanya. Karena perusahaan memposisikan diri di tengah-tengah kekuatan dinamis industri garmen global, penting untuk mempelajari faktor-faktor yang mendasari yang mempengaruhi kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan, inisiatif pelatihan, dan struktur kompensasi diidentifikasi sebagai elemen-elemen penting yang memerlukan investigasi komprehensif untuk menginformasikan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang strategis. Studi ini berupaya menggali seluk-beluk faktor-faktor ini, memberikan wawasan berharga bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya agar selaras dengan tuntutan

industri. Di era di mana sumber daya manusia menjadi pembeda utama dalam kesuksesan organisasi, pengambilan keputusan sumber daya manusia yang strategis menjadi sangat penting. Dasar pemikiran dari penelitian ini terletak pada keyakinan bahwa pemahaman yang mendalam mengenai latar belakang pendidikan, pelatihan, dan struktur kompensasi di PT. Recta Giri Indah akan memberdayakan pimpinan perusahaan untuk membuat keputusan yang tepat. Keputusan-keputusan ini pada gilirannya, dapat berkontribusi pada tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi tuntutan langsung dari industri tetapi juga siap untuk beradaptasi dan berkembang secara terus menerus.

PT. Recta Giri Indah beroperasi di industri yang sangat kompetitif di mana untuk tetap unggul membutuhkan lebih dari sekadar memenuhi target produksi. Hal ini menuntut tenaga kerja yang optimal bahkan individu yang dilengkapi dengan keterampilan yang tepat, termotivasi untuk berprestasi, dan mudah beradaptasi dengan perubahan industri. Dasar pemikiran di balik penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana latar belakang pendidikan, intervensi pelatihan, dan struktur kompensasi berkontribusi terhadap optimalisasi tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan PT. Recta Giri Indah dengan keunggulan kompetitif yang didasarkan pada kekuatan sumber daya manusianya. Ketika PT. Recta Giri Indah menetapkan tujuan strategis untuk pertumbuhan, keberlanjutan, dan kepemimpinan pasar, alasan untuk memeriksa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi selaras dengan tujuan organisasi yang lebih luas. Penelitian ini berusaha untuk membangun hubungan antara faktor sumber daya manusia dan tujuan organisasi, memastikan bahwa pengembangan tenaga kerja tidak hanya sebagai reaksi terhadap tren industri, tetapi juga merupakan strategi proaktif yang menyelaraskan sumber daya manusia dengan visi jangka panjang perusahaan. Meskipun banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara faktor sumber daya manusia dan kinerja organisasi, terdapat kesenjangan yang mencolok dalam konteks spesifik industri garmen, terutama di Indonesia. Studi ini membahas kesenjangan yang ada dengan mengasah tantangan dan peluang unik yang dihadapi oleh PT. Recta Giri Indah. Dasar pemikirannya terletak pada kontribusi yang dapat diberikan oleh penelitian ini terhadap pemahaman akademis dan aplikasi praktis dalam industri, yang menawarkan perspektif bernuansa yang melampaui kerangka kerja umum.

Dasar pemikiran penelitian ini didasarkan pada keyakinan bahwa eksplorasi yang lebih dalam terhadap latar belakang pendidikan, pelatihan, dan faktor kompensasi tidak hanya akan meningkatkan keputusan strategis PT. Recta Giri Indah, tetapi juga akan berkontribusi pada wacana yang lebih luas tentang optimalisasi sumber daya manusia dalam lanskap dinamis industri garmen global. Pemahaman secara mendalam bagaimana faktor-faktor ini, yaitu latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi, mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Recta Giri Indah. Penelitian ini akan mencoba mengidentifikasi hubungan dan dampak dari faktor-faktor tersebut guna memberikan wawasan yang lebih baik kepada manajemen PT. Recta Giri Indah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Ketika inovasi teknologi membentuk kembali industri manufaktur garmen, PT. Recta Giri Indah merangkul potensi otomatisasi, desain digital, dan proses produksi yang cerdas. Masuknya teknologi memunculkan serangkaian keterampilan baru dan menuntut tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan ini. Memahami bagaimana latar belakang pendidikan karyawan selaras dengan kemajuan teknologi dan bagaimana program pelatihan menumbuhkan ketangkasan menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sinergi antara integrasi teknologi dan kinerja karyawan PT. Recta Giri Indah.

Kompleksitas rantai pasokan industri garmen memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan seperti PT. Recta Giri Indah. Dengan sumber, produksi, dan distribusi yang mencakup berbagai wilayah, tenaga kerja harus memiliki ketahanan dan kemampuan beradaptasi untuk menavigasi jaringan yang rumit ini. Menelaah latar belakang pendidikan, inisiatif pelatihan, dan struktur kompensasi dalam konteks dinamika rantai pasokan

memberikan wawasan tentang kemampuan perusahaan dalam mengelola tantangan tenaga kerja yang melekat dalam proses produksi yang tersebar secara global.

Di era di mana keberlanjutan menjadi kekuatan pendorong dalam industri busana, PT. Recta Giri Indah mengakui pentingnya elemen manusia dalam menciptakan narasi busana yang bertanggung jawab dan beretika. Di luar produksi garmen, perusahaan ini menekankan pada praktik ketenagakerjaan yang adil, kesejahteraan karyawan, dan perlakuan yang etis. Penelitian ini mempelajari bagaimana latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi karyawan PT. Recta Giri Indah berkontribusi pada komitmen perusahaan terhadap praktik-praktik berkelanjutan, menciptakan narasi yang mencakup tanggung jawab sosial dan lingkungan di samping ukuran-ukuran kinerja tradisional. Latar belakang penelitian ini mencerminkan pengakuan PT. Recta Giri Indah sebagai entitas yang dinamis dalam industri yang ditandai dengan perubahan dan kompleksitas. Eksplorasi latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi dalam konteks ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja tenaga kerja perusahaan. Fenomena GAP yang diambil dari data yang diberika oleh PT. Recta Giri Indah terkait kinerja karyawan terlihat dari KPI hasil produksi yang bis dihasilkan oleh karyawan perusahaan.

Tabel 1. KPI Produksi Kinerja Karyawan Pt. Recta Giri Indah

Divisi/Tahun	2019	2020	2021	2022
Cutting	19.000 meter	18.500 meter	17.350 meter	18.350 meter
Sewing	16.790 meter	15.050 meter	15.120 meter	15.625 meter
Jumlah Karyawan	60	58	62	62

Hasil pendataan yang ada didalam penelitian terdapat jarak pada hasil kain yang sudah dalam proses *cutting* (Potong) dan beralih ke proses *sewing* (Jahit) memiliki jumlah kain yang terbuang akibat proses *cutting* yang tidak baik, sehingga membutuhkan rata-rata 2000 Meter -3000 Meter kain yang terbuang dan tidak bias digunakan kembali. Penyebab fenomena ini adanya SDM yang didapatkan tidak mendapat pelatihan dan memiliki background Pendidikan yang berlatar belakang khusus sekolah Tata Busana sehingga menghasilkan banyak kain yang terbuang akibat proses yang tidak baik.

METODE

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana informasi yang dikumpulkan berupa angka atau bilangan. Informasi kuantitatif dapat berasal dari dua sumber, yaitu data yang diperoleh secara langsung (data primer) dan data yang telah ada sebelumnya (data sekunder). Pendekatan ini digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dengan melakukan pengukuran secara teliti terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum, terutama pada data kuantitatif. Pada penelitian ini variabel Latar belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Recta Giri Indah. Penelitian ini dilakukan di PT. Recta Giri Indah di Blok E7.15 BTP (Bekasi Timur permai, Jl. Bima Suci II Jl. Setia Mekar No. 12, RT.09/RW.014, Kec. Tambun Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17510). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Recta Giri Indah dan Material, maka populasi yang ada di PT. Recta Giri Indah dan Material yaitu sebanyak 62 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, pengumpulan kuesioner menggunakan google form, wawancara, dan studi kepustakaan. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi

tentang pernyataan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang diberikan kepada 50 karyawan PT. Recta giri Indah dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Alat ukur yang dipakai adalah menggunakan skala *likert* yang selanjutnya skala ini digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 22.0 for Windows. Metode analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesa (Uji T dan Koefisien Determinan (R^2)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Df (*Degrees Of Freedom*) = $n - 2 = 66 - 2 = 64$ (r tabel dari 64 adalah 0,2423),Tingkat Signifikansi = 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,719	0,242	Valid
2	0,803	0,242	Valid
3	0,794	0,242	Valid
4	0,737	0,242	Valid
5	0,690	0,242	Valid
6	0,730	0,242	Valid
7	0,742	0,242	Valid
8	0,741	0,242	Valid
9	0,538	0,242	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel Latar belakang Pendidikan (X1), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,784	0,242	Valid
2	0,809	0,242	Valid
3	0,702	0,242	Valid
4	0,734	0,242	Valid
5	0,782	0,242	Valid
6	0,708	0,242	Valid
7	0,709	0,242	Valid
8	0,607	0,242	Valid
9	0,613	0,242	Valid
10	0,657	0,242	Valid
11	0,780	0,242	Valid
12	0,648	0,242	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel pelatihan (X2), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,785	0,242	Valid
2	0,567	0,242	Valid
3	0,643	0,242	Valid

4	0,690	0,242	Valid
5	0,686	0,242	Valid
6	0,730	0,242	Valid
7	0,813	0,242	Valid
8	0,757	0,242	Valid
9	0,633	0,242	Valid
10	0,680	0,242	Valid
11	0,774	0,242	Valid
12	0,802	0,242	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel komepensasi (X3), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan- pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,711	0,242	Valid
2	0,727	0,242	Valid
3	0,678	0,242	Valid
4	0,784	0,242	Valid
5	0,778	0,242	Valid
6	0,751	0,242	Valid
7	0,685	0,242	Valid
8	0,732	0,242	Valid
9	0,690	0,242	Valid
10	0,730	0,242	Valid
11	0,719	0,242	Valid
12	0,712	0,242	Valid
13	0,737	0,242	Valid
14	0,660	0,242	Valid
15	0,656	0,242	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas variabel produktivitas karyawan (Y), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukanbersifat valid atau layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Latar belakang (X1)	883	9	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	910	12	Reliabel
Kompensasi Kerja (X3)	912	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	931	15	Reliabel

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa Latar Belakang, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach Alpha > 0,6 artinya sudah memenuhi syarat reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
------------------------------------	-------------------------

N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35535493
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan signifikan 0,185 (Asymp sig (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa residual terdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Tolerance	VIF
Latar Belakang (X1)	604	1.655
Pelatihan Kerja (X2)	313	3.192
Kompensasi Kerja (X3)	256	3.910

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua variabel pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga uji multikolenearitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dimensi	Sig.	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,580	Terpenuhi
Pelatihan kerja	0,752	Terpenuhi
Kompensasi	0,062	Terpenuhi

Nilai signifikansi semua variable pada tabel diatas lebih besar dari signifikansi 0,05, maka model regresi data tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.674	.394	
X2	.568	.119	.544
X3	.324	.104	.320
invers_ln_x1	-.201	.150	-.099

Dalam rangkuman tabel 4.9 yang menunjukkan hasil perhitungan konstanta dan koefisiensi beta masing-masing variabel sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \text{constat} + ax1 + bx2 + cx3$$

$$Y = 0,674 + (1/-0,201)x1 + 0,568x2 + 0,324x3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Konstanta sebesar 0,674 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Latar belakang, Pelatihan, Kompensasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,674 satuan. 2) Koefisiensi variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) sebesar -0,201 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai Latar Belakang Pendidikan sebesar – 0,201 satuan, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,201 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan. Koefisiensi variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,568 satuan berarti setiap terjadi kenaikan nilai Pelatihan Kerja sebesar 0,568 satuan, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,568 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan. 3) Koefisiensi variabel Kompensasi Kerja (X3) sebesar 0,324 berarti setiap terjadi kenaikan nilai Pelatihan Kerja sebesar 0,324 satuan, maka Produktivitas Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 satuan dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	Durbin-Watson F	
					Change	F Change	df1			
1	.892a	.796	.786	.36385	.796	80.646	3	62	.000	1.958

Berdasarkan tabel diatas, yang menunjukkan bahwa nilai R *square* adalah sebesar 0,892 atau 78,6% yang artinya variabel Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan sebesar 78,6% oleh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja, Kompensasi. Selisih sebesar 21,4% (100% - 78,6%) dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 12. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.674	.394		1.713	.092
	X2	.568	.119	.544	4.793	.000
	X3	.324	.104	.320	3.124	.003
	invers_ln_x1	-.201	.150	-.099	-1.342	.184

Penjelasan hasil uji t pada tabel diatas yaitu 1) Pengaruh Latar Belakang terhadap Kinerja Karyawan Pada tabel diatas diketahui nilai t hitung pada tabel Latar Belakang sebesar -1,342 dan nilai signifikan pada tabel Latar Belakang adalah 0,184. Maka dapat diketahui t hitung $-1,342 < t$ tabel 1,999 dan signifikansi $0,184 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung pada tabel Pelatihan Kerja sebesar 4,793 dan nilai signifikan pada tabel Pelatihan Kerja adalah 0,000. Maka dapat diketahui t hitung $4,793 > t$ tabel 1,999 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3) Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai t hitung pada tabel Kompensasi Kerja sebesar 3,124 dan nilai signifikan pada tabel Kompensasi Kerja adalah 0,003. Maka dapat diketahui t hitung

3,124 > t tabel 1,999 dan signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.030	3	10.677	80.646	.000b
	Residual	8.208	62	.132		
	Total	40.238	65			

Berdasarkan hasil table diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (80,646 > 3,140), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung Latar Belakang Pendidikan sebesar 3,428 > t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Recta Giri Indah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019) dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai” terbit di “Economic Education Analysis Journal Vol. 8 No. 3 Pages: 879-897 p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X DOI: 10.15294/eeaj.v8i3.35005” hasil penelitian ini menyatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung Pelatihan Kerja sebesar 3,218 > t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Recta Giri Indah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Priatna dkk., 2020) dalam artikel yang berjudul “*Effect Of Work Compensation And Motivation Towards Productivity Of Workers (A Survey In PT. Necis Indah Cemerlang Bandung)*” terbit di “*Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS) Volume 1, Issue 4, March 2020 E-ISSN : 2686-522X, P-ISSN : 2686 - 5211 DOI: 10.31933/DIJMS*” hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Motivation is a significant influence on employees productivity.*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung Kompensasi Kerja sebesar 4,151 > t tabel 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komepnisasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Recta Giri Indah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sari, 2020) dalam artikel yang berjudul “*The Effect of Work Training on Employee Work Productivity in the Department of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu*” terbit di “*International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol-4 Issue-4, 2020 Pages: 340-349 E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771*” hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Work Training is a significant influence on employees productivity.*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 80,646 > f tabel 3,140 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa keempat yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Recta Giri Indah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap dkk., 2020) dalam artikel yang berjudul “*The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity At PT Sumatera Berlian Motor Rantaurapat*” terbit di “*International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 5, May – 2020 ISSN No:-2456-2165*” hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Training (X1), Work Motivation (X2), Remuneration (X3), Work Attitude (X4), Job Satisfaction (X5) together (simultaneously) have a positive effect and significant to the Productivity of Employees.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Recta Giri Indah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut 1) Berdasarkan hasil nilai t hitung yang diperoleh variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dan berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Recta Giri Indah. 2) Berdasarkan hasil nilai t hitung yang diperoleh variabel Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Recta Giri Indah. 3) Berdasarkan hasil nilai t hitung yang diperoleh variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Recta Giri Indah. 4) Berdasarkan Hasil Uji F, Latar Belakang Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Recta Giri Indah.

REFERENSI

- Antoni, W., & Asri, D. H. (Juni 2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No.2.
- Cakranegara, P. A., Qosim, N., Wibowo, R., Retnoning, A., Setyawan, A. A., Widjayanti, C. E., . . . Damanik, D. (Oktober 2022). Faktor Determinan Performa Kerja Karyawan di Industri Garmen. *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 6 No. 3.
- Harahap, E. R. (2020). The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity At PT Sumatera Berlian Motor Rantaurapat. . *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5),, 403 - 408.
- Priatna, D. K. (2020). Effect Of Work Compensation And Motivation Towards Productivity Of Workers (A Survey In PT. Necis Indah Cemerlang Bandung). *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 1(4), , 563 - 577.
- Sari, S. S. (2020). The Effect of Work Training on Employee Work Productivity in the Department of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(4),, 340 - 349.