

**PERAN ETOS KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PELATIHAN
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

Girard Apriansyah¹, Arjun Putra², Esa Nurfikri Rohman³, Keke Shabrina Nurmalitasari⁴
Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: apriansyahgirard94@gmail.com¹, arjunputra530@gmail.com², esanurfikri2@gmail.com³,
keke.shabrina.nurmalitasari@gmail.com⁴

Abstrak: Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan. Etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan karyawan tentunya memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki disiplin, tanggung jawab, dan motivasi intrinsik yang kuat, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, memperluas pengetahuan, dan memperbaiki cara kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan sejumlah responden dari berbagai perusahaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji sejauh mana ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi produktivitas.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kompensasi Finansial, Pelatihan, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014: 25).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilakukan yaitu menumbuhkan dan meningkatkan sikap etos kerja yang baik pada diri setiap karyawan. Salah satu caranya yaitu dengan pemberian motivasi baik internal maupun eksternal, misalnya dengan diadakannya acara gathering untuk mempertemukan karyawan antar departemen. (Abdul & Saleh, 2018). Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2024) menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi diperlukan peran serta perusahaan, khususnya melalui pemberian kompensasi finansial. Pemberian kompensasi merupakan bentuk imbalan atas tenaga yang disumbangkan oleh pekerja. Oleh karena itu, semakin besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Dengan demikian, kompensasi finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama jika indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kindangen et al., 1901) menyatakan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, semakin baik pelatihan terhadap karyawan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan merupakan sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Data yang digunakan terdiri adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Konteks Penelitian dan Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan sektor manufaktur yaitu industri tekstil dan garmen. Kriteria ini dipilih untuk memastikan bahwa partisipan

telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dan telah mengikuti sistem kompensasi serta pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan. Jumlah partisipan yang direncanakan adalah sekitar 50 orang, yang akan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan untuk menjangkau partisipan yang relevan dengan fokus penelitian, yakni mereka yang memiliki pemahaman dan pengalaman terkait dengan aspek etos kerja, kompensasi, dan pelatihan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Setiap item dalam kuesioner disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel etos kerja diukur melalui indikator seperti komitmen, tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, dan semangat kerja. Kompensasi finansial diukur berdasarkan gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif. Sementara itu, pelatihan diukur dari frekuensi pelatihan, relevansi materi, dan kualitas penyampaian. Untuk variabel produktivitas karyawan, indikator yang digunakan mencakup kuantitas hasil kerja, kualitas output, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 (Etos Kerja)

Tabel 1 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X1 (Etos Kerja)

Item	Korelasi terhadap Total	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,865	< 0,001	Valid
X1.2	0,803	< 0,001	Valid
X1.3	0,803	< 0,001	Valid
X1.4	0,795	< 0,001	Valid
X1.5	0,871	< 0,001	Valid

Berdasarkan hasil output uji validitas yang dilakukan melalui analisis korelasi Pearson Product Moment, seluruh item pada variabel etos kerja (X1.1 hingga X1.5) menunjukkan nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,795 hingga 0,871, dan seluruhnya signifikan pada tingkat kepercayaan 0,01 (2-tailed). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan total skor variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel X1 adalah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X1 (Etos Kerja)

Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
5	0,878	Reliabel (tinggi)

Tabel 3 Statistik Item-Total Variabel X1

Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	0,790	0,835
X1.2	0,715	0,855
X1.3	0,685	0,857
X1.4	0,641	0,875
X1.5	0,776	0,835

Hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,878. Nilai ini berada di atas batas minimal yang direkomendasikan, yaitu 0,7, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel etos kerja dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Tabel 4 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X2

Item	Korelasi terhadap Total	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,814	< 0,001	Valid
X2.2	0,834	< 0,001	Valid
X2.3	0,832	< 0,001	Valid
X2.4	0,885	< 0,001	Valid
X2.5	0,819	< 0,001	Valid

Berdasarkan hasil output uji validitas variabel X2 melalui analisis korelasi Pearson Product Moment, diperoleh bahwa seluruh item (X2.1 hingga X2.5) memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikan terhadap skor total. Nilai korelasi berada pada rentang antara 0,814 hingga 0,885 dengan tingkat signifikansi 0,01 (2-tailed). Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pada variabel X2 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X2

Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
5	0,892	Reliabel (tinggi)

Tabel 6 Statistik Item-Total Variabel X2

Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	0,717	0,874
X2.2	0,737	0,869
X2.3	0,732	0,870
X2.4	0,796	0,856
X2.5	0,712	0,874

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel X2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Nilai ini berada di atas batas minimum 0,7, yang berarti bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Berdasarkan hasil item total statistics, tidak ada satu pun item yang jika dihapus dapat meningkatkan nilai reliabilitas secara signifikan. Dengan demikian, semua item dalam variabel X2 layak digunakan karena telah memenuhi syarat reliabilitas dan konsistensi pengukuran.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3 (Versi Lengkap)

Tabel 14 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel X3

Item	Korelasi terhadap Total	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,854	< 0,001	Valid
X3.2	0,740	< 0,001	Valid
X3.3	0,834	< 0,001	Valid
X3.4	0,819	< 0,001	Valid

Berdasarkan hasil output uji validitas variabel X3 menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, seluruh item (X3.1 sampai X3.4) memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikan terhadap total skor variabel. Nilai korelasi berkisar antara 0,740 hingga 0,854, dan semuanya signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed). Dengan demikian, seluruh item pada variabel X3 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengukuran konstruk pelatihan.

Tabel 15 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X3

Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
4	0,829	Reliabel (tinggi)

Tabel 16 Statistik Item-Total Variabel X3

Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	0,718	0,754
X3.2	0,568	0,821
X3.3	0,683	0,771
X3.4	0,658	0,783

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel X3 adalah sebesar 0,829. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai corrected item-total correlation seluruh item juga berada di atas 0,5, dan tidak terdapat peningkatan yang signifikan pada Cronbach's Alpha jika salah satu item dihapus. Oleh karena itu, semua item dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur konstruk pelatihan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Ringkasan Model

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,312	0,097	0,045	3,73481

Tabel 12 Hasil Uji ANOVA

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Regresi	78,215	3	26,072	0,146
Residual	725,338	52	13,949	
Total	803,554	55		

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	B (Unstandarized)	Std. Error	Beta (Standarized)	Sig.
(Constant)	27,734	3,728	-	< 0,001
Etos Kerja	0,418	0,451	0,354	0,358
Kompensasi Finansial	0,220	0,441	0,202	0,620
Pelatihan	-1,169	0,647	-0,778	0,076

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,312 dan R Square sebesar 0,097. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan secara simultan mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 9,7%. Namun, berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,146 yang lebih besar dari 0,05, sehingga secara simultan model regresi tidak signifikan.

Secara parsial, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa:

- Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas ($B = 0,418$), namun tidak signifikan ($Sig. = 0,358$).
- Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan ($B = 0,220$; $Sig. = 0,620$).
- Variabel pelatihan berpengaruh negatif dan mendekati signifikan ($B = -1,169$; $Sig. = 0,076$).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel independen yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,119	8,408
X2	0,106	9,406
X3	0,094	10,678

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai VIF untuk variabel X1 sebesar 8,408, X2 sebesar 9,406, dan X3 sebesar 10,678. Sementara itu, nilai tolerance masing-masing adalah 0,119 (X1), 0,106 (X2), dan 0,094 (X3). Menurut pedoman umum, indikasi multikolinearitas muncul jika nilai VIF > 10 dan/atau tolerance < 0,1. Dari hasil tersebut, variabel X3 menunjukkan gejala multikolinearitas yang kuat karena memiliki VIF di atas 10 dan tolerance mendekati 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki hubungan linear yang sangat tinggi dengan variabel independen lainnya dalam model, sehingga perlu menjadi perhatian dalam analisis regresi selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan pada sektor industri manufaktur seperti tekstil dan garmen, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja, kompensasi finansial, dan pelatihan secara simultan memang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (sig. = 0,146). Secara parsial, variabel etos kerja dan kompensasi finansial menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas, namun keduanya juga tidak signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,358 dan 0,620. Sementara itu, variabel pelatihan justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan dan hampir signifikan secara statistik (sig. = 0,076). Selain itu, besarnya kontribusi ketiga variabel independen terhadap produktivitas karyawan hanya sebesar 9,7%, yang berarti masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang turut memengaruhi produktivitas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu hanya 56 responden, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi terhadap populasi yang lebih luas. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup, yang memungkinkan terjadinya bias respon atau ketidaktepatan dalam menafsirkan pertanyaan oleh partisipan. Ketiga, terdapat indikasi multikolinearitas pada variabel pelatihan, yang dapat memengaruhi keakuratan model regresi yang digunakan. Keempat, fokus penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel independen, padahal masih banyak variabel lain yang kemungkinan besar juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan berasal dari berbagai sektor industri guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, peneliti berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, agar model analisis menjadi lebih komprehensif. Bagi pihak manajemen perusahaan, disarankan untuk mengevaluasi kembali efektivitas program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, terutama dari segi materi dan metode pelaksanaannya, agar pelatihan yang diberikan benar-benar mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Terakhir, penggunaan

pendekatan campuran (mixed methods) dalam penelitian mendatang dapat menjadi alternatif yang baik agar data kuantitatif dapat diperkuat dengan wawancara atau observasi lapangan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih dalam dan holistik terhadap fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG (Vol. 11, Issue 21).
- Amin, M. (2024). HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PABRIK COKLAT PT SUMBER DAYA WAHANA, DESA SIATELE, KECAMATAN SERAM UTARA, KABUPATEN MALUKU TENGAH. *Journal of Multidisciplinary Research*, 13–27. <https://doi.org/10.56943/jmr.v3i2.638>
- Ariskha, A., Yamin Siregar, M., Laili, I., Safitri, K., Program,), Manajemen, S., & Ekonomi, F. (n.d.). The Effect Of Financial Compensation And Non-Financial Compensation On The Performance Of Employee Of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Butarbutar, M., Simatupang, S., Sianturi, M., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). Maker: Jurnal Manajemen PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR. 7(1), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Js, J. G., Sari, M. W., Azka, B. P., & Dan Bisnis, E. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Kindangen, J. N., Sepang, J. L., Mintardjo, C. M. O., & Karyawan..., R. (1091). MINAHASA TENGGARA EMPLOYEE RECRUITMENT AND TRAINING THE IMPACT ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY OF PT. HAKKIAN WELLEM RUMANSI SOUTH EAST MINAHASA. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1091–1100.
- Nurheftizar, A., & Adawia, P. R. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kautsar Abadi Primangkunegara Bekasi.
- Pramono, T. S. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Wicaksono, H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KHARISMA GUNAMAKMUR (Vol. 7, Issue 2).
- Wulandani, P. (2018). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada CV. Reza Minda Raya Motor). In *Media Studi Ekonomi* (Vol. 21, Issue 1).