

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA SERTA PENDIDIKAN DAN LATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI KENCANA II- KAMPAR**

**Oleh :**

**Amin Nur Akbar**

**Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty**

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*e-mail : [akbar.calcium@yahoo.co.id](mailto:akbar.calcium@yahoo.co.id)*

*Effect of Compensation, Work Discipline and Education Training on employee Work Productivity at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar*

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar. The purpose of this study is to obtain valid and reliable information about the Effect Compensation, Work discipline and education and training and its impact on the productivity of employees of PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar. Population of 42 people, obtained by using simple random sampling method. The entire population sampled that all employees of PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar which in aggregate is 194 people. The results showed that a) There is the effect of compensation on employee productivity PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar, b) There is the influence of labor discipline on employee productivity PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar, c) There is the influence of education and training on employee productivity PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar, d) There is the effect of compensation, discipline, and education and training work simultaneously on employee productivity PT. Nusantara Plantation V Sei Kencana II-Kampar. In the end, the author gives some suggestions as follows: a) The leader of the company to always pay attention to employee absenteeism, improve the delivery of training, conduct periodic motivation, and attention to the rules that apply and provide wider opportunities for the promotion of the employees in order to further enhance employee discipline . b) curriculum in training or education and training should be noted again, because certain employees do not understand the relevance of the curriculum and presented in the training company. The education level of employees of different should be considered.*

*Keywords: Work Productivity, Compensation, Work discipline, Education and training*

**PENDAHULUAN**

Indah Puji Hartatik (2014:209) mendefinisikan Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam

suatu perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan harus senantiasa semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas atau setidaknya berusaha untuk mempertahankan produktivitas yang telah dicapai selama ini. Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan yang utama bagi perusahaan-perusahaan, terutama pada

perusahaan yang bergerak pada bidang agroindustri. Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar dilihat dari tabel produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar

**Tabel 1: Produktivitas Kerja Karyawan bagian tanaman PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar**

Thn	Luas Areal (Ha)	Jumlah Karyawan (Orang)			Jumlah Produksi TBS (Kg)	Produksi TB (Kg)	Produktivitas Kerja Karyawan (Kg/Org)	Perubahan (%)
		Lapangan	Adm	Jlh				
2010	2.690	184	15	199	44.401.920	44.411.000	241.314,78	0
2011	2.650	182	16	198	43.246.610	44.084.000	237.618,74	-1,532
2012	2.575	180	14	194	39.842.680	39.903.000	221.348,22	-6,847
2013	2.575	180	14	194	39.715.750	39.800.000	220.643,05	-0,318
2014	2.575	180	14	194	39.463.200	39.560.000	219.240	-0,636

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar

Terlihat pada tabel diatas, bahwa telah terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar. Perusahaan perlu merubah sistem kerja yang lebih baik lagi. Bagaimana caranya agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Muchdarsyah Sinungan, (2005:66) menyatakan beberapa factor produktivitas yaitu Manusia, Modal, Metode proses, Lingkungan organisasi (Internal)Produksi, Lingkungan negara ( Eksternal), Lingkungan internasional maupun regional, Umpan balik. Tohardi menyatakan

bahwa factor-factor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi.

Dari segi kompensasi dengan melihat table gaji karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar terlihat bahwa gaji karyawan mengalami kenaikan gaji yang lambat dari tahun-ketahunnya. l Berikut tabel gaji perusahaan:

**Tabel 2:Gaji karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II**

Jabatan	Gaji Pokok			
	2010	2011	2012	2013
Manager	Rp.4.000.000	Rp.4.000.00	Rp.4.000.00	Rp.4.500.00
Staf Admi	Rp.2.500.000	Rp.2.500.00	Rp.2.750.00	Rp.2.750.00
Ast.kepala	Rp.2.500.000	Rp.2.500.00	Rp.2.500.00	Rp.2.500.00
Ast.Tanama	Rp.2.500.000	Rp.2.500.00	Rp.2.500.00	Rp.3.000.00
Mandor I	Rp.3.000.000	Rp.3.000.00	Rp.3.000.00	Rp.3.500.00
Perwira . P	Rp.2.000.000	Rp.2.500.00	Rp.2.500.00	Rp.2.500.00
Kebersihan	Rp.1.500.000	Rp.1.500.00	Rp.1.550.00	Rp.1.550.00
Pembibitan	Rp.1.500.000	Rp.1.500.00	Rp.1.550.00	Rp.1.550.00
Penanaman	Rp.1.500.000	Rp.1.500.00	Rp.1.550.00	Rp.1.550.00
Pemeliharaan	Rp.1.500.000	Rp.1.500.00	Rp.1.550.00	Rp.1.550.00
Pemanenan	Rp.1.500.000	Rp.1.500.00	Rp.1.550.00	Rp.1.550.00

**Kampar**

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar

Peraturan-peraturan perusahaan seharusnya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Bagaimana caranya agar karyawan dapat menanamkan sikap disiplin kerja didalam diri masing-masing karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak disiplin, otomatis akan mengalami banyak kendala. Salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja. Kurangnya kedisiplinan pada PT.

Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar, dapat dilihat dari tingkat absensi karyawannya. Berikut adalah tabel absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar :

**Tabel 3: Data Absensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II – Kampar Tahun 2009-2013**

Tahun	Karyawan	Hari kerja efektif/ tahun	Absensi		Lambat masuk kantor		Cepat pulang	
				%	Orang / hari	%	Orang / hari	%
2010	199	290	15	8	21	11	23	12
2011	198	290	10	5	15	8	15	8
2012	194	290	15	8	16	8	17	15
13	194	290	18	9	10	5	10	9
14	194	290	21	11	22	11	15	8
Rata-rata (%)			8,3		8,5			10,3

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar

Dari tabel 3 dapat kita ketahui bahwa absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II - Kampar mengalami fluktuasi. Henry Simamora (2004 : 153). Bahwa apabila absensi keryawan melebihi 5 % dalam setahunnya. maka hal itu akan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perusahaan tersebut. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, Hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan dapat merugikan perusahaan.

Lebih jauh, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan (diklat). Kurang efektifnya diklat yang diterapkan perusahaan akan mempengaruhi efisiensi waktu kerja

serta kemampuan karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan Indah Puji Hertatik (2014: 91) Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi/ perusahaan, serta dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Guna untuk mengetahui bagaimana diklat yang dilaksanakan perusahaan, penulis mengadakan penyebaran kuisisioner sebanyak 10 lembar kepada karyawan perusahaan saat prariset dengan hasil jawaban sebagai berikut :

**Tabel 4: Jawaban Responden tentang diklat yang dilaksanakan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar**

No.	Uraian Pernyataan	S	S	R	K	S	S	Score	Rat
1.	Kurikulum dan relevansi akurat	0	3	5	2	0		31	3.1
2.	Pembelajaran instruktur diklat sangat dimengerti	0	2	1	6	1		24	2.4
3.	Frekuensi jumlah pelaksanaan diklat memenuhi kebutuhan	1	3	5	2	0		36	3.6
4.	Waktu dan tempat pelaksanaan diklat sudah tepat	2	2	5	1	0		35	3.5
5.	Pelaksanaan diklat yang aman dan nyaman	1	4	3	2	0		28	2.8
6.	Diklat memberi manfaat dalam bekerja	1	2	6	1	0		33	3.3
Jumlah									18.7
rata-rata variable									3.12

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar

Berdasarkan Tabel 1. 3 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata variabel dari jawaban responden tentang diklat yang dilaksanakan perusahaan adalah 3,12 yaitu berada diantara interval 2.61 - 3.40 yang artinya Ragu-ragu. Hal tersebut dapat ditarik makna bahwa masih banyak

karyawan yang merasa belum mendapatkan manfaat dari diklat yang dilaksanakan perusahaan.

Berdasarkan pada masalah diatas, permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar ?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan latihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar ?

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.

4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Produktivitas**

pengertian produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, alat serta tenaga kerja (Malayu S.P Hasibuan, 2007:127). Juga diartikan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.(Indah Puji Hartatik, 2014:209).

### **Indikator-indikator penurunan produktivitas kerja karyawan**

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah :

1. Tingkat absensi tinggi  
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya,

target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

## 2. **Tingkat perolehan hasil**

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

## 3. **Kualitas yang dihasilkan**

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

## 4. **Tingkat kesalahan**

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

## 5. **Waktu yang dibutuhkan**

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit. Sehingga target produksi tidak tercapai (**Simamora, 2004:612**).

Indikasi rendahnya produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diketahui dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika perusahaan mengetahui tentang tanda-tanda/indikasi rendahnya produktivitas kerja maka dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil kebijakan maupun suatu keputusan yang tepat untuk mencegah serta mengatasi terjadinya penurunan

produktivitas kerja karyawan sedini mungkin.

## **Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas barang dan jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2006:118). Juga diartikan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Panggabean, 2004:75)

Beberapa sistem kompensasi yang biasa dipakai oleh perusahaan yaitu :

### **1. Sistem upah menurut lamanya produksi**

Sistem upah yang seperti ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras atau berusaha untuk meng-upgrade-kan diri agar berproduksi lebih banyak.

### **2. Sistem upah menurut lamana kerja**

Sistem upah seperti ini misalnya upah berdasarkan jumlah jam, upah mingguan dan bulanan.

### **3. Sistem upah menurut senioritas**

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap perusahaan.

Sistem ini akan menguntungkan bagi orang muda, sehingga mendorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan tempat ia bekerja.

#### **4. Sistem upah menurut kebutuhan**

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga seperti tunjangan pengobatan, tunjangan pendidikan, pangan, sandang dan perumahan. Semakin besar jumlah keluarga, semakin besar upah yang didapat. (Hasibuan, 2006:121)

#### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan diri karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. (Hasibuan, 2003:193)

#### **Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Ada empat bentuk disiplin kerja (Rivai, 2005:444), disiplin kerja retributif, korektif, prespektif hak-hak individu, dan prespektif utilitarian :

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak

dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **Pendidikan dan Latihan**

Pendidikan dan latihan merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingatkan bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan latihan bagi suatu instansi yang bermaksud memperbaiki serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan sangat diperlukan. Pendidikan dan latihan bagi pegawai merupakan keinginan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Adapun yang dimaksud dengan latihan adalah suatu kegiatan perusahaan dalam mengembangkan tingkah laku, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. (Nitisemito, 2000:241)

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja lapangan pada bagian tanaman PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II dan untuk keperluan penelitian ini diambil sampel

sebanyak 7 orang tiap afdeling dari 6 (enam) afdeling dengan jumlah total 42 orang dan jumlah keseluruhan tenaga kerja lapangan pada bagian tanaman sebanyak 194 tenaga kerja yang mewakili populasi dan untuk metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode Simple Random Sampling atau acak sederhana.

Untuk data pengambilan keputusan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berupa angket dan kemudian angket tersebut disebarkan kepada seluruh responden agar diisi berdasarkan instruksi yang terdapat pada angket tersebut.

Proses pemberian nilai terhadap data yang dikumpulkan dari responden adalah: untuk menjawab poin A (Sangat Setuju) diberi bobot 5, untuk menjawab poin B (Setuju) diberi bobot 4, untuk menjawab poin C (Ragu-ragu) diberi bobot 3, untuk menjawab poin D (Kurang Setuju) diberi bobot 2, dan untuk menjawab poin E (Sangat Kurang Setuju) diberi bobot 1

Dalam menganalisa data, penulis menggunakan perhitungan regresi sederhana pada pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas tenaga kerja dan kemudian penulis menganalisis dengan deskriptif yaitu membandingkan fakta yang ada dengan teori-teori yang mendukung pembahasan.

Sedangkan analisis kuantitatif, penulis menggunakan analisis regresi berganda. Adapun kegunaanya dari metode regresi berganda ini adalah untuk mencari seberapa besar

pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas tenaga kerja, penulis menggunakan analisis uji statistik regresi berganda (*multiple regression*) dan uji korelasi berganda. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Pendidikan dan latihan

ε = Koefisien pengganggu/error

Penulis juga menggunakan 2 uji asumsi klasik. Dua uji yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji heteroskedisitas. Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menganalisis hasil histogram dan grafik normal P-P Plot. Penulis menganalisis dengan Histogram dan grafik normal P-P Plot. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa

metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, uji scatterplot dan uji koefisien korelasi Spearman. Namun yang biasanya digunakan adalah uji scatterplot.

Uji-F digunakan untuk menguji faktor-faktor produktivitas secara simultan atau secara bersama-sama (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar. Adapun rumus F hitung dalam uji F adalah :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Deskripsi data tentang produktivitas kerja (Y1), Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pendidikan dan Latihan (X3).

Hasil penyebaran jawaban responden dari 10 item pernyataan produktivitas kerja karyawan dijabarkan pada tabel 6 berikut:

**Tabel 5:Rekapitulasi Tanggapan Produktivitas Kerja (Y1)**

No	Item	Frekuensi / Skor					Jml	Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	RR (3)	KS (2)	SKS (1)			
1	Karyawan mampu mencapai target produksi yang dibebankan oleh perusahaan	2	9	13	9	9	42	2.67	Cukup
		10	36	39	18	9	112		
2	Kemampuan karyawan yang cukup baik dalam berfikir dan bertindak untuk penyelesaian pekerjaan	0	7	20	11	4	42	2.71	Cukup
		0	28	60	22	4	114		
3	Kualitas hasil kerja yang diperlihatkan karyawan sangat baik	1	7	19	11	4	42	2.76	Cukup
		5	28	57	22	4	116		
4	Sistem produksi dalam perusahaan sangat lancar	1	5	23	9	4	42	2.76	Cukup
		5	20	69	18	4	116		
5	Perlengkapan dan bahan baku digunakan secara efektif dan efisien	2	14	15	10	1	42	3.14	Cukup
		10	56	45	20	1	132		
6	Kepedulian karyawan akan pencapaian target produksi sangat tinggi	1	3	19	14	5	42	2.55	Kurang
		5	12	57	28	5	107		
7	Kesalahan bertindak yang dilakukan karyawan dalam bekerja sering terjadi di perusahaan	2	6	22	10	2	42	2.90	Cukup
		10	24	66	20	2	122		
8	Karyawan telah menjalankan sistem produksi perusahaan dengan baik	1	6	16	14	5	42	2.62	Cukup
		5	24	48	28	5	110		
9	Karyawan selalu mengutamakan kualitas hasil kerja	3	12	18	6	3	42	3.14	Cukup
		15	48	54	12	3	132		
10	Perlengkapan kerja perusahaan sangat memadai	8	21	11	2	0	42	3.83	Baik
		40	84	33	4	0	161		
<b>Rata-rata</b>		<b>2.91</b>							
<b>Kriteria</b>		<b>Cukup</b>							

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan pada tabel diatas, karyawan merasa cukup mampu

mencapai target produksi yang dibebankan oleh perusahaan. Kualitas hasil kerja yang diperlihatkan karyawan cukup memuaskan. Perlengkapan dan bahan baku perusahaan memiliki kualitas yang baik, serta digunakan secara efektif dan efisien. Namun terlihat bahwa kurangnya kepedulian karyawan terhadap pencapaian target produksi perusahaan. Target produksi merupakan indikator produktivitas yang penting untuk diperhatikan oleh karyawan. Tidak adanya rasa ingin untuk mencapai target produksi yang diberikan perusahaan akan melemahkan karyawan dalam bekerja, dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan terutama produktivitas perusahaan.

Produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor 2.91 dengan kriteria cukup. Produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar harus lebih ditingkatkan, dengan menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Hasil penyebaran jawaban responden dari 5 item pernyataan kompensasi karyawan dijabarkan pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6:Rekapitulasi Tanggapan Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Item	Frekuensi / Skor					Jml	Rata - rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	RR (3)	KS (2)	SKS (1)			
1	Gaji yang saudara/i terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	5	16	11	7	3	42	3,31	Cukup
		25	64	33	14	3	139		
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja	5	14	12	8	3	42	3,24	Cukup
		25	56	36	16	3	136		
3	Pekerjaan yang saudara/i kerjakan merupakan pekerjaan yang menantang	4	18	15	0	5	42	3,38	Cukup
		20	72	45	0	5	142		
4	Pekerjaan yang saudara/i kerjakan merupakan pekerjaan yang menarik	7	13	16	5	1	42	3,48	Baik
		35	52	48	10	1	146		
5	Fasilitas biaya berobat yang dijamin perusahaan	17	20	2	2	1	42	4,19	Baik
		85	80	6	4	1	176		
<b>Rata-rata</b>		<b>3,52</b>							
<b>Kriteria</b>		<b>Baik</b>							

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa gaji yang diberikan perusahaan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan. Sedangkan untuk hal lainnya telah berkriteria cukup seperti karyawan cukup tertarik tentang penyediaan fasilitas sosial tenaga kerja dip perusahaan, karyawan telah merasa cukup tertantang dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, serta merasakan pekerjaan yang dikerjakan adalah pekerjaan yang menarik, adalah hal yang sangat positif bagi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.52 dengan kriteria baik. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar diterima oleh karyawan dengan baik.

Hasil jawaban responden terhadap 9 indikator pernyataan

disiplin kerja dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7:Rekapitulasi Tanggapan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Item	Frekuensi / Skor					Jml	Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	RR (3)	KS (2)	SKS (1)			
1	Tingkat kehadiran pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar sangat baik	1	16	19	5	1	42	3.26	Cukup
		5	64	57	10	1	137		
2	Karyawan selalu waspada dalam bekerja	3	10	19	7	3	42	3.07	Cukup
		15	40	57	14	3	129		
3	Karyawan selalu mengikuti standar kerja perusahaan	3	11	22	6	0	42	3.26	Cukup
		15	44	66	12	0	137		
4	Karyawan selalu mentaati peraturan-peraturan perusahaan	7	8	13	10	4	42	3.10	Cukup
		35	32	39	20	4	130		
5	Etika karyawan dalam bekerja sangat baik	2	15	19	5	1	42	3.29	Cukup
		10	60	57	10	1	138		
6	Peraturan perusahaan sangat ketat	3	15	15	7	2	42	3.24	Cukup
		15	60	45	14	2	136		
7	Karyawan selalu mengutamakan kewaspadaan dalam bekerja	5	15	15	6	1	42	3.40	Baik
		25	60	45	12	1	143		
8	Kepedulian karyawan terhadap standar kerja sangat tinggi	11	18	9	3	1	42	3.83	Baik
		55	72	27	6	1	161		
9	Kepedulian karyawan terhadap peraturan kerja perusahaan sangat tinggi	3	10	20	8	1	42	3.14	Cukup
		15	40	60	16	1	132		
<b>Rata-rata</b>		<b>3.29</b>							
<b>Kriteria</b>		<b>Cukup</b>							

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 7 diatas menggambarkan kondisi disiplin kerja karyawan yang netral/ cukup dengan skor untuk disiplin hanya berkisar 3,29. Yang mana jika disiplin tinggi maka skor yang diharapkan adalah 4.20-5.00. Dengan demikian diketahui bahwa benar tingkat disiplin kerja itu rendah. Menurut pernyataan pada point indikator ditabel 5.7 nilai terendah terdapat pada indikator Tingkat Kewaspadaan dalam bekerja, sehingga menyebabkan tingkat resiko penurunan produktivitas meningkat.

Hasil jawaban responden terhadap 4 indikator pernyataan

pendidikan dan latihan dijabarkan pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8:Rekapitulasi Tanggapan Pendidikan dan Latihan (X<sub>2</sub>)**

No	Item	Frekuensi / Skor					Jml	Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	RR (3)	KS (2)	SKS (1)			
1	Kurikulum yang digunakan dalam pelatihan (diklat) sangat mudah dimengerti	2	13	14	11	2	42	3.05	Cukup
		10	52	42	22	2	128		
2	Mutu program pelatihan (diklat) yang dilaksanakan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar sangat baik	2	10	19	8	3	42	3.00	Cukup
		10	40	57	16	3	126		
3	Pandangan karyawan terhadap pelaksanaan program pelatihan (diklat) perusahaan sangat baik	6	3	15	14	4	42	2.83	Cukup
		30	12	45	28	4	119		
4	Kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan (diklat) sangat baik	7	15	9	10	1	42	3.40	Baik
		35	60	27	20	1	143		
<b>Rata-rata</b>		<b>3.07</b>							
<b>Kriteria</b>		<b>Cukup</b>							

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa masalah kurikulum pelatihan yang dilaksanakan perusahaan masih dalam kategori cukup, berarti karyawan belum sepenuhnya mengerti akan kurikulum yang diberikan. Selain itu, mutu program pelatihan juga memiliki nilai yang cukup yaitu sebesar 3.00.

Pendidikan dan latihan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.07 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan bahwa metode pendidikan dan latihan (diklat) pada

PT. Perkebunan Nusantara II kurang memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan membutuhkan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan bekerja agar dapat lebih efisien dan efektif.

### Analisis Data

Berikut akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, asumsi klasik terhadap model regresi, yang meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji-F dan uji-t. Pengujian asumsi klasik di dalam regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, pengujian ini akan menyimpulkan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesama variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja sedangkan variabel independen meliputi kompensasi dan kepuasan kerja.

Uji validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut lulus uji tes validitas melalui SPSS. Berikut adalah tabel uji validitas :

**Tabel 9 : Hasil Uji Validitas**

Item	Pearson		eterangan
<b>Produktivitas Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>			
1	0.530	0.304	Valid
2	0.375	0.304	Valid
3	0.520	0.304	Valid
4	0.429	0.304	Valid
5	0.497	0.304	Valid
6	0.507	0.304	Valid
7	0.566	0.304	Valid
8	0.518	0.304	Valid
9	0.497	0.304	Valid
10	0.398	0.304	Valid
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>			
1	0.576	0.304	Valid
2	0.748	0.304	Valid
3	0.684	0.304	Valid
4	0.549	0.304	Valid
5	0.596	0.304	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
1	0.381	0.304	Valid
2	0.498	0.304	Valid
3	0.381	0.304	Valid
4	0.605	0.304	Valid
5	0.670	0.304	Valid
6	0.696	0.304	Valid
7	0.558	0.304	Valid
8	0.455	0.304	Valid
9	0.500	0.304	Valid
<b>Pendidikan dan latihan (X<sub>3</sub>)</b>			
1	0.806	0.304	Valid
2	0.734	0.304	Valid
3	0.705	0.304	Valid
4	0.738	0.304	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan pada level 0,05 sehingga seluruh kuisioner dinyatakan valid.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha dengan

ketetapan  $< 0,6$  tidak *reliable*,  $0,6-0,7$  *acceptable*, dan  $> 0,8$  sangat baik. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program *SPSS For Windows Ver.20*, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 10: Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

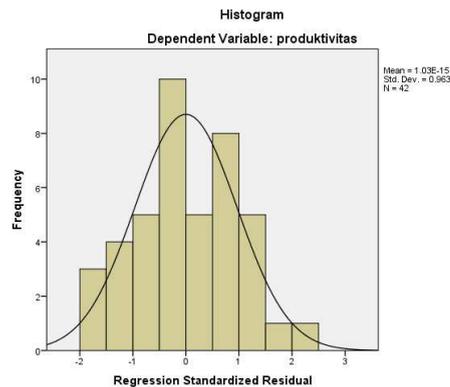
variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Produktivitas Kerja ( $Y_1$ )	0.637	0.600	Reliabel
Kompensasi ( $X_1$ )	0.624	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.678	0.600	Reliabel
Pendidikan dan Latihan ( $X_3$ )	0.727	0.600	Reliabel

Sumber : Data olahan peneliti

### Asumsi Klasik Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

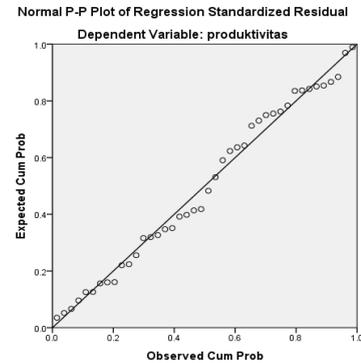
**Gambar 1 : Kurva Histogram**



Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Berdasarkan gambar 5.1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 2 : Grafik P-P Plot**



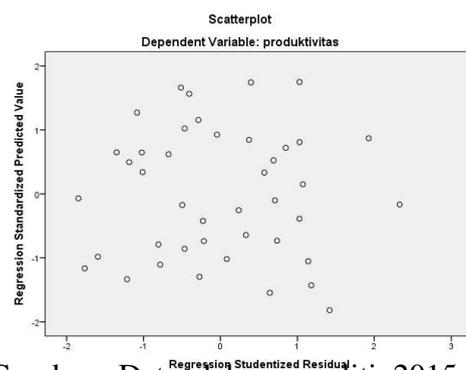
Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedisitas

Dari pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heterokedatisitas seperti berikut :

**Gambar 4 : Scatterplot**



Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS *versi* 20. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9 : Hasil uji regresi berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized		Standardized	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients		Tolerance	
	.757	.354		2.139	.039	
	.205	.098	.299	2.080	.044	.602 1.660
	.282	.120	.313	2.349	.024	.702 1.425
	.164	.076	.285	2.153	.038	.712 1.404

a. Dependent Variable: produktivitas  
 Sumber : Data olahan SPSS Penelitian 2015

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari tabel 9, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Produktivitas} = 0,757 + 0,205 X_1 + 0,282 X_2 + 0,164 X_3 + \epsilon$$

Arti persamaan regresi tersebut adalah:

Konstanta sebesar 0,757 menyatakan bahwa jika ada kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) serta pendidikan dan latihan ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan adalah 0,757.

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,205. Artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,205 dengan asumsi variabel tetap.

2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,282. Artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,282 dengan asumsi variabel tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan latihan ( $X_3$ ) sebesar 0,164. Artinya bahwa setiap peningkatan pendidikan dan latihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,164 dengan asumsi variabel tetap

4. Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Stander error ( $e$ ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan

menjadi hipotesis statistic ( $H_0$  = Hipotesis nol,  $H_1$  = hipotesis alternatif). Berikut tabel uji F :

**Tabel 10 Tabel Uji F**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	4.428	3	1.476	14.060	.000 <sup>b</sup>
	3.989	38	.105		
	8.416	41			

riable: produktivitas  
onstant), diklat, disiplin kerja, kompensasi

Sumber : Data Olahan peneliti Tahun 2015

Dari tabel atas, diketahui F hitung (14,060) > F tabel (2.85) dengan Sig. (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (produktivitas kerja). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan dengan derajat *Degree of freedom* (df)  $n - k = 42 - 4$ . Dengan  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh dari t tabel sebesar 2,024. Dengan demikian diketahui sebagai berikut :

1. Kompensasi. Diketahui t hitung (2.080) > t tabel (2,024) dan sig. (0,044) < 0,05 . artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (3,064) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,024) < 0,05. Artinya disiplin kerja transformasional

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pendidikan dan latihan. Diketahui t hitung (2,153) > t tabel (2,024) dan Sig. (0,038) < 0,05 . Artinya pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan adalah untuk melihat sumbangan pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 11. Tabel Uji Koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.725 <sup>a</sup>	.526	.489	.32398

onstant), diklat, disiplin kerja, kompensasi  
riable: produktivitas

Sumber : Data olahan peneliti, 2015

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,526. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebesar 52,6%. sedangkan sisanya sebesar 47,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja serta Pendidikan dan Latihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar**

Dari hasil pengolahan data kuesioner, diketahui  $F$  hitung (14,060) >  $F$  tabel (2.85) dengan Sig. (0.000) < 0.05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (produktivitas kerja). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,526. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebesar 52,6%. sedangkan sisanya sebesar 47,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar**

Kompensasi merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan kompensasi yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai produktivitas kerja yang meningkat pula. Seperti yang dikatakan oleh **Abdus Salam (2008:162)** pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Begitu juga halnya yang terjadi pada

karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji-t (parsial) kompensasi terhadap produktivitas kerja, diketahui  $t$  hitung (2.080) >  $t$  tabel (2,024) dan sig. (0,044) < 0,05 . artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar**

Peraturan-peraturan perusahaan seharusnya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Bagaimana caranya agar karyawan dapat menanamkan sikap disiplin didalam diri masing-masing karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak disiplin, otomatis akan mengalami banyak kendala. Salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja. Setelah dilakukan penelitian secara ilmiah dan empiris, terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II- Kampar. Hasil dari penelitian penulis, diketahui  $t$  hitung (3,064) >  $t$  tabel (2,024) dan Sig. (0,024) < 0,05. Artinya disiplin kerja transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

### **Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Produktivitas**

## **Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar**

Selain tenaga fisik, unsur lain yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dari karyawan kerja adalah skill atau keahlian. Keahlian seorang karyawan tidak didapat begitu saja tanpa adanya pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan dapat meningkatkan keahlian serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang lebih baik lagi. Seperti yang dikatakan **Indah Puji Hertatik (2014: 91)** Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi/perusahaan, serta dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Terbukti adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja, setelah melakukan penelitian diketahui  $t$  hitung  $(2,153) > t$  tabel  $(2,024)$  dan  $\text{Sig. } (0,038) < 0,05$ . Artinya pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara signifikan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.

4. Terdapat pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran penulis adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, melakukan motivasi yang berkala, dan memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku serta memberi kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan disiplin yang dapat menguntungkan produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V Sei Kencana II-Kampar.
2. Kurikulum dalam pelatihan atau diklat harus lebih diperhatikan lagi, karena karyawan tertentu tidak mengerti dengan kurikulum dan relevansi yang disajikan dalam pelatihan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan yang berbeda-beda juga harus dipertimbangkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih rinci dan lebih beragam lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Diharapkan juga bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang menyangkut tentang peningkatan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam, 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. STAIN Press, Cirebon.
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Tiga*, Jakarta: Salemba Empat
- Indah Puji Hartatik, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. PT. Laksana, Jogjakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2004. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*. Mandarmaju, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2005..*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

