

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
DUTAPALMA NUSANTARA PERKEBUNAN
SEI. KUANTAN KABUPATEN
KUANTAN SINGINGI**

Oleh :

Gunawan

Pembimbing : Zulfadil dan Taufiqurrahman

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : gunawanid26@yahoo.com

*Effect Of Compensation and Work Discipline On Employee Productivity
In PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan
Kabupaten Kuantan Singingi*

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Aims to determine the effect simultaneously and partially variable Compensation And Work Discipline Of Employee Productivity. There are three variables: the dependent variable is Employee Productivity and two free variables Compensation And Work Discipline. The study was conducted using a sample of 72 people. Research using test equipment and multiple linear regression analysis using sampling techniques with Slovin method by giving questionnaires to respondents. Increased employee productivity through compensation and work discipline on PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi simultaneously significant effect on the productivity of employees working. Compensation and working discipline partial effect on employee productivity. These results show that with the right policies and the compensation received by the employee as well as increased work discipline tergas will increase the productivity of employees on PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, and Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa

dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi. Produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang

sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula karenanya, itulah yang menyebabkan produksi dikatakan sebagai dapur nya perusahaan.

Menurut Wibowo (2007) salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan yaitu bagaimana cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berkaitan dengan usaha dalam memotivasi karyawan melakukan pengawasan dan menciptakan budaya kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini bertujuan untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan di dalam organisasi.

Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Hingga akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Terkait dengan pencapaian produktivitas yang baik, maka manajemen perlu memperhatikan

faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kayawannya. Sebab produktivitas tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya.

Menurut Anoraga (2009) produktivitas pada dasarnya mengandung pengertian suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dai hari ini.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Faktor-fator yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat pengahasilan (upah), lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.

PT. Dutapalma Nusantara merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit. Salah satu perkebunan yang dimilikinya adalah perkebunan Sei. Kuantan yang terletak di Kabupaten Kuantan Singingi. Perkebunan ini memiliki 8 (delapan) divisi yang terdiri dari Divisi I, Divisi II, Divisi III, Divisi IV A dan IV B, Divisi V, Divisi VI, Divisi VII A dan VII B, dan Divisi VIII dengan total luas lahan yaitu 4.760,55 hektar.

Untuk melihat pencapaian produktivitas kerja karyawan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2011 s/d 2015 pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Produktivitas Kerja Karyawan PT.
Dutapalma Nusantara Perkebunan
Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan
Singingi Tahun 2011 s/d 2015

Thn	Jmlh Karyawan-an	Target TBS (Kg)	Realisasi TBS Di Olah (Kg)	Produk-tivitas (Kg)
2011	251	124.731.020	118.616.740	472.577
2012	314	129.287.020	123.183.010	392.303
2013	308	128.622.660	107.252.660	348.223
2014	255	117.931.020	101.235.860	397.003
2015	266	104.879.400	89.159.860	335.187

Sumber: *Data Olahan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan, 2016*

Dari data pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun cenderung mengalami fluktuasi dan penurunan. Hal ini dapat dilihat bahwa jumlah Tandan Buah Segar (TBS) yang ter-realiasai tidak pernah mencapai target yang ditetapkan. Dengan tidak pernah tercapainya target TBS yang ditetapkan selama 5 tahun terakhir, maka produktivitas juga mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Penurunan produktivitas yang tertinggi yaitu pada tahun 2015, dimana produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan menjadi sebesar 335.187. Dengan tidak stabilnya produktivitas kerja karyawan tentu akan berdampak pada produktivitas perusahaan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan.

Menurut Anoraga (2009) kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak oleh perusahaan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, (Hasibuan, 2006). Kompensasi dapat dibagi dalam bentuk finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara dalam bentuk tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan dan sebagainya. Selain ada dalam bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan nya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, tetapi juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Untuk mengupayakan agar karyawan dapat mencapai hasil pekerjaan yang optimal, maka perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan. Besarnya kompensasi yang dikeluarkan perusahaan dapat diukur untuk kompensasi finansial. Sedangkan untuk kompensasi non finansial, sulit diukur sebab pengeluaran tersebut selain untuk kesejahteraan karyawan, juga untuk perusahaan itu sendiri. Kompensasi non finansial seperti izin cuti, asuransi karyawan, dana

kesehatan dan lain sebagainya yang bersifat memberikan refresh kepada karyawan.

Mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan sejenis maka kedisiplinan merupakan salah satu hal yang amat penting bagi PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan. Namun selama beberapa tahun terakhir ini timbul gejala yang tidak di inginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, dari hasil pemantauan itu menunjukkan rendajnya kedisiplinan kerja yang tidak sebagaimana diterapkan oleh perusahaan. Seiring terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidaklancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk melihat karyawan disiplin atau tidaknya maka dilakukan pengawasan melekat (waskat) dengan cara tingkat kehadiran karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Sengingi dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015.

Ketidakhadiran dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, serta dapat menghambat kelancaran aktivitas dalam perusahaan. Sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

karyawan? 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2007) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Sedarmayanti dalam Abdussamad (2014) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara

keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009), ada 13 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) motivasi, (2) pendidikan, (3) disiplin kerja, (4) ketermapilan, (5) sikap etika kerja, (6) gizi dan kesehatan, (7) tingkat penghasilan, (8) lingkungan kerja dan iklim kerja, (9) teknologi, (10) sarana produksi, (11) jaminan sosial, (12) manajemen, (13) dan kesempatan berprestasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi.

Menurut Wibowo (2007) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2006) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi, antara lain sebagai berikut (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, (2) Kemampuan dan kesediaan tenaga kerja (3) Serikat buruh/organisasi karyawan, (4) Produktivitas kerja karyawan, (5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, (6) Biaya hidup/cost of living, (7) Posisi jabatan karyawan, (8) Pendidikan dan pengalaman karyawan (9) Kondisi perekonomian nasional, (10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) indikator kompensasi terdiri dari, yaitu:

1. Gaji
2. Tunjangan

3. Insentif
4. Asuransi
5. Jaminan Sosial

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berarti latihan/ pendidikan kesopanan dan kehormatan serta pengembangan tabiat, hal ini jika ditangani dengan tepat maka disiplin kerja karyawan cenderung akan semakin meningkat.

Hasibuan (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

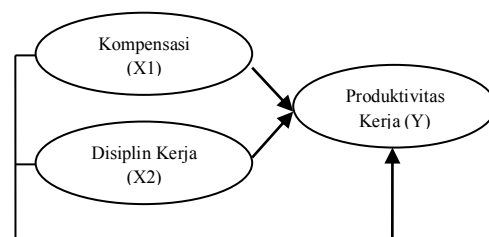
Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen atau indikator seperti:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang aat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipiner, sehingga bekerja etis sebaga salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Hasibuan (2006), Anoraga (2009), Wibowo (2007).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3: Kompensasi dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sampel penelitian adalah karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan metode slovin (Riduwan, 2012).

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\n &= \text{Sampel} \\N &= \text{Populasi} \\d &= \text{Presisi yang ditetapkan} \\&= \frac{266}{266 \times 0.1^2 + 1} \\&= \frac{266}{266 \times 0.01 + 1} \\&= \frac{266}{2.66 + 1} \\&= \frac{266}{3.66} \\&= 72,67\end{aligned}$$

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan

SPSS. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert, dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai dengan 5, yaitu :

1. Jawaban sangat setuju (SS) : 5
2. Jawaban setuju (S) : 4
3. Jawaban netral (CS) : 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) : 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : 1

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengolahan data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesif interval (MSI).

Selain itu juga dilakukan wawancara sebagai alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya.

Model regresi digunakan untuk mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun model persamaan regresi yang dapat diperoleh dalam analisis ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Rproduktivitas Kerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Kompenasasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- e = tingkat kesalahan (*error*)

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Definisi Operasional

No	Variabel/Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas (X1), adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. (Sedarmayanti dalam Abdussamad 2014)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno 2010)	Ordinal
2.	Kompensasi (X2), adalah memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan juga untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. (Handoko 2004)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Asuransi 5. Jaminan Sosial (Sutrisno 2009)	Ordinal
3.	Disiplin Kerja (X3), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Hasibuan 2006)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada aturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Rivai 2005)	Ordinal

Sumber: Sutrisno (2010), (Sutrisno 2009), Rivai (2005)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu

tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Pengukuran yang mempunyai nilai reabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kompensasi	0.787	0.7	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0.789	0.7	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0.824	0.7	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.824 (>0.70) variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.787 (>0.70). Selanjutnya variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.789 (>0.70) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.70.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (bebas) yang terdiri dari Kompensasi (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂), terhadap variabel dependen (terikat) yaitu

Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig
Konstanta	1.767	1.160	1.524	0.132
Kompensasi	0.725	0.129	5.618	0.000
Disiplin Kerja	0.368	0.129	2.894	0.006

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1,767 + 0,725X_1 + 0,368X_2$$

Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

1. Nilai a = 1,767 merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan PT. PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 1,767 satuan.
2. Nilai b1 = 0,725 merupakan koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1), menunjukkan apabila variabel kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,725 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei.

Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Nilai b2 = 0,368 merupakan koefisien regresi untuk variabel disiplin (X2), menunjukkan apabila variabel disiplin ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,368 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen Kompensasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) . Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.00 dalam model summary diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.750	2.00220

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0.726. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 75,7% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten

Kuantan Singingi. Sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F untuk mengetahui apakah semua variabel independen Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	862.617	2	431.309	107.590	.000
1 Residual	276.608	69	4.009		
Total	1139.225	71			

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 6 dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah 107.590, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 107.590 dengan signifikansi sebesar 0.000α tersebut lebih besar dari F_{tabel} . Cara mencari F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 5% dengan perhitungan :

$$\begin{aligned}
 F_{\alpha} &= (k-1) ; (n-k) \\
 &= 3-1 ; (72-3) \\
 &= 2 ; 69 \\
 &= 3.13
 \end{aligned}$$

Maka diperoleh F_{hitung} 107.590 > F_{tabel} 3.13 dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), dan disiplin (X_2), mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara

Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana hasil perhitungan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= (\alpha/2) ; (n-k) \\
 t_{tabel} &= (0.05/2) ; (72-3) \\
 t_{tabel} &= (0.025) ; (69) \\
 t_{tabel} &= 1.994
 \end{aligned}$$

Besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari t_{tabel} 1.994, dari data diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.767	1.160		1.524	.132
1 Kompensasi	.727	.129	.600	5.618	.000
Disiplin Kerja	.362	.129	.304	2.849	.000

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 7 diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 5.618 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari t tabel sebesar 1.994 dan P Value sebesar 0,000 $< 0,05$), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.894 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006 (lebih besar dari t tabel sebesar 1.952 dan P Value sebesar 0,000 $< 0,05$), dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Karena nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai P Value lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan diharapkan perusahaan terus melaksanakan strategi pemberian kompensasi yang sudah

ada dengan memperbaiki beberapa kekurangan antara lain, memperhatikan kompensasi bagi karyawan yakni dengan memberi keseimbangan antara posisi karyawan dalam bekerja dengan gaji atau manfaat yang harus diterima karyawan, sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya spirit bagi karyawan untuk dapat memperbaiki kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas kerja demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan perusahaan.

Berdasarkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan masa kerja sebagai karyawan bahwa penerapan sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum.

Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2004) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013), Safarinda Imani (2015), Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016), dan Zuchri Abdussamad (2014).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Agar disiplin kerja dapat tercapai maka perusahaan memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan tidak terjadi lagi. Misalnya jam

masuk kerja karyawan yang diperhatikan agar tidak ada karyawan yang telat, dan mematuhi prosedur atau peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Berdasarkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan masa kerja sebagai karyawan. Sebagian besar responden merupakan berjenis kelamin laki-laki serta dalam rentang usia produktif maka perusahaan juga harus lebih memperhatikan kemampuan karyawan melakukan tugas, bagaimana karyawan meningkatkan hasil yang dicapai, meningkatkan mutu kerja, dan meningkatkan efesiensi agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan seperti jumlah karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memperhatikan kehadiran karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadinya kemangkiran karyawan, dan semangat kerja karyawan sehingga tidak terjadinya kebosanan dalam bekerja.

Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2006) dan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016), Mangundap Maya, Silvy Mandey, dan Petrus Tumade 2015.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari pengolahan data kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi dan disiplin

kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dibuktikan.

Hal ini sesuai pendapat Anoraga (2009) dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusritha Labudo (2013), Mangundap Maya, Silvy Mandey, dan Petrus Tumade 2015.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi perusahaan berharap karyawan mampu menumbuhkan rasa memiliki atau rasa membangun perusahaan secara bersama-sama sehingga tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Selain itu baik karyawan atau pimpinan hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa simpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Kompensasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya variabel independen yang terdiri atas Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan.
2. Adanya pengaruh secara parsial variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas Kerja

Karyawan. Artinya variabel independen yang terdiri atas Kompensasi dan Disiplin Kerja masing-masing mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan.

3. Adapun variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan adalah variabel Kompensasi, apabila setiap karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehari-hari pada perusahaan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dutapalma Nusantara Perkebunan Sei. Kuantan.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus melaksanakan strategi pemberian kompensasi yang sudah ada dengan memperbaiki beberapa kekurangan antara lain, memperhatikan kompensasi bagi karyawan yakni dengan memberi keseimbangan antara posisi karyawan dalam bekerja dengan gaji atau manfaat yang harus diterima karyawan, sebab hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya spirit bagi karyawan untuk dapat memperbaiki kualitas kerja dan meningkatkan

produktivitas kerja demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan perusahaan. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum.

2. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan tidak terjadi lagi. Misalnya jam masuk kerja karyawan yang diperhatikan agar tidak ada karyawan yang telat, dan mematuhi prosedur atau peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan kehadiran karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadinya kemangkiran karyawan, dan semangat kerja karyawan sehingga tidak terjadinya kebosanan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat juga.
3. Kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan dengan serius kedua faktor ini agar produktivitas kerja karyawan dapat maksimal, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan mampu menumbuhkan

rasa memiliki atau rasa membangun perusahaan secara bersama-sama sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu baik karyawan atau pimpinan hendaknya saling mendukung dan bekerja sama dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad Zuchri, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo. Vol.XVIII, No.03 Oktober 2014.
- Adeyeye J.O, Adeniji A, dkk, 2015. *Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria*.
- Alex, S, Nitisemito, 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga Pandji, 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christian, Fitri Afriyani dan Farida Lena, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. Vol. 3, No.1 Februari 2016.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imani Safarinda, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonnesia Syariah Kantor Cabang Malang)*. Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Irawati Putu, Suwendra I Wayan, Yulianthini Ni Nyoman, 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Vol.2, 2014.
- Isyandi B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonmi*. Jakarta: Erlangga.
- Labudo Yusritha, 2013. *Disiplin Kerja dan Kompensasi*

- Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan.* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Vol.1, No.3 Juni 2013.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maya Mangundap, Mandey Silvy dan Tumade Petrus, 2015. *Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 03, No.1 Maret 2015
- Moekijat, 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Ramzan Muhammad, Arslan Muhammad, dkk, 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. Research Scholars of Department of Management Sciences Islamia University of Bahawalpur. Vol.5 No.2, Februari 2014.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sule, Erni Tinawati dan Saefullah Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.