

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PERKEBUNAN WANNA JINGGA PADA PT. DUTA PALMA
NUSANTARA DI BASERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

by :

Ririn Suriantini
Drs. Machasin , M.Si
Drs. Chairul Amsal , MM

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia
e-mail : ririnsuriantini@yahoo.com

*Effect Of Discipline, Compensation And Education And Training On Employee
Productivity Perkebunan Wanna Jingga pada PT. Duta Palma Nusantara Di
Baserah Kabupaten Kuantan Singingi*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, Discipline, Education and Training on Productivity and Factory Employees at PT. Duta Palma Nusantara In Baserah Kabupaten Kuantan Singingi. And to know which is the most dominant factor influential Against Employee Productivity Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi

The population in this study were all employees of Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara, totaling 175 people. In the sampling, the author uses simple random sampling method, a total of 64 people. In this study, the data obtained will be processed by multiple linear regression model (multiple regression). Regression method can be used to show how the independent variables affect the dependent variable.

From the research, the first hypothesis testing results show that the effect on Work Productivity discipline. The results of the two compensation effect hypothesis Against Employee Productivity. The results of testing the third hypothesis influential education and training Against Employee Productivity Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi. The most dominant and influential factors Against Employee Productivity Orange Factory and Plantation Want In Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi is compensated.

Keywords: Compensation, Discipline, Education and Training and productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Agar pekerjaan terlaksana dengan baik, dan bisa meningkatkan semangat serta kegairahan sehingga produktivitas meningkat, maka setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya, dimana kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan usaha bersama antara pengusaha dan pekerja dalam rangka mencapai pertumbuhan perusahaan dan menjaga stabilitas produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah dan motivasi salah satunya dalam bentuk kompensasi.

PT. Duta Palma Nusantara merupakan perusahaan Pabrik dan Perkebunan Kelapa Sawit. Salah satu pabrik dan perkebunan yang dimiliki adalah Wanna Jingga yang terletak di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi dengan kapasitas 50 Ton/jam.. Dalam proses produksi, dapat dilihat Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga dari jumlah Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan/Orang	Target TBS (Kg)	Realisasi TBS diolah (Kg)	Produktivitas (Kg)
2009	140	103,199,600	83,199,600	594,283
2010	142	109,467,210	90,467,210	637,093
2011	145	129,190,060	99,190,060	684,069
2012	150	229,574,200	109,574,200	730,495
2013	175	227,002,950	107,002,950	611,445

Sumber : PT. Duta Palma Nusantara, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara dari tahun 2009-2013 cenderung mengalami peningkatan dan penurunan, ini dapat dilihat bahwa jumlah penurunan yang paling tertinggi pada tahun 2013, dimana produktivitas kerja mengalami penurunan menjadi sebesar 611.445, Dengan tidak stabilnya Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga, tentu akan berdampak pada jumlah produksi perusahaan.

Dari data yang diperoleh dengan melakukan pengawasan melekat (waskat) persentase terbanyak tingkat absensi adalah alpa terlambat, dan cepat pulang. Ketidakhadiran dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan karyawan dan oleh karena itu dapat merugikan perusahaan, serta dapat menghambat kelancaran aktivitas dalam perusahaan. Sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Kemudian selain disiplin, kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan perusahaan secara objektif.

Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk

bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Keterkaitan kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga. 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.

Dari jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang cenderung tidak stabil yaitu turun naik dan cenderung menurun pada tahun terakhir, begitu juga dengan jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap seluruh karyawannya perbulan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji bagi karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi diatas UMR Kota. Hal ini berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan

Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga, dimana idak setabilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, diikuti juga dengan tidak stabilnya Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi . Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berkaitan dengan pernyataan tersebut di atas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai melalui pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sesuai dan bijaksana, sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga Kerja tanpa ditunjang dengan pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang benar yang sesuai dengan bidang tugas dan motivasi Kerja yang tinggi.

Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan penelitian ini dengan judul:
“PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN WANNA JINGGA PADA PT. DUTA PALMA NUSANTARA DI BASERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Rumusan Masalah

Adapun masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna

Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi?

3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi?
4. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi
4. Untuk mengetahui Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.

Manfaat Penelitian

- a. Dapat memberikan masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam pemberian kompensasi dan perhatian terhadap Pendidikan dan Pelatihan karyawan.
- b. Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang membutuhkannya pada masa yang akan datang.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas

Menurut Wibowo (2012:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan 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 (2011:57) secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Mali dalam Sedarmayanti (2011:57) 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.

Menurut Tohardi (2004:453) factor yang mempengaruhi tingkat

produktivitas individu atau perorangan adalah :

Menurut Tohardi (2004:448) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari rumus produktivitas dibawah ini :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Dimana : Output = Jumlah produksi
Input = jumlah tenaga kerja

Selanjutnya menurut Raviyanto dalam Tohardi (2004:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila:

1. Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
2. Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Menurut Sutrisno (2010:211) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indicator, yaitu :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang

pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang

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. Disiplin atau kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya yakni jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Hasibuan (2009 ; 193) 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 tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang

sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2005 ; 199) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2012 ; 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2004 ; 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu Pendidikan dan Pelatihan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Kedisiplinan perlu ditegakkan oleh pimpinan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara memuaskan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kedisiplinan ini tidak terlepas dari ketegasan dan efektivitas dari pimpinan dalam memimpin dan mengendalikan bawahannya. Moekijat (2004 ; 138) mengatakan seorang manajer yang efektif jika bawahannya mempunyai disiplin dan kesadaran yang baik.

Tingkat kedisiplinan karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama sekali dari pihak organisasi/perusahaan dimana mereka bekerja. Tingginya tingkat kedisiplinan kerja karyawan apabila semangat kerja mereka tinggi sehingga mereka mau menegakkan kedisiplinan.

Dari pendapat di atas, jelaslah manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam penegakan

kedisiplinan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi, penuh semangat dan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kemudian manajer juga perlu mengetahui sebab-sebab atau indikator turunnya disiplin kerja karyawannya. Dalam kaitan ini, Nitisemito (2005 ; 161) mengatakan indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi.
3. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi).
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.
5. Kegelisahan di mana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
7. Pemogokan.

Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik 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, di samping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para pegawai. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada pegawai perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:82) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan

kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Wibowo (2012:348) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah jacket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara gaji, upah dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya, dan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi rata-rata.

Di samping itu, dalam pemberian kompensasi diperhatikan pula batasan mengenai kehidupan yang layak bagi pegawai sebagai penjabaran dari kebijakan dalam bidang perlindungan tenaga kerja adalah (a) suatu pekerjaan harus mampu menjamin kehidupan yang wajar bagi pegawai dan keluarganya; (b) suatu pekerjaan harus mampu mencerminkan dalam pemberian upah atau gaji bagi pegawai sebagai imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya; (c) upah atau gaji bagi pegawai bukan saja sebagai imbalan yang sesuai, tetapi juga merupakan factor untuk mendorong peningkatan produksi dan kinerja pegawai; (d) adanya sesuatu pekerjaan dari seseorang merupakan pencerminan harga diri dalam lingkungan masyarakat sekitarnya.

Menurut Isyandi (2005:102) indikator kompensasi terdiri atas langsung dan tidak langsung, yaitu :

a. Langsung

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif

4. Komisi

5. Bonus

b. Tidak Langsung

1. Tunjangan yang berkaitan dengan jabatan
2. Tunjangan yang berkaitan dengan bantuan
3. Tunjangan Khusus

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, sehingga pakar SDM yakni Milkovich menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan maupun modal. Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Namun pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan harus relevan atau sejalan dengan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti pendidikan dan pelatihan mendukung dilaksanakannya peilaian kinerja karyawan, peningkatan motivasi Kerja karyawan serta mendukung untuk pelaksanaan manajemen karier.

Untuk mengetahui konsep dasar pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh, maka perlu dilakukan pengkajian tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, beberapa prinsip pembelajaran dan metode pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif.

Werther dan Davis (Isyandi, 2004 : 76) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu sistem tercapainya suatu sasaran pelatihan akan ditentukan oleh interaksi diantara variabel-variabel pelatihan seperti :

1. Pelatihan/instruktur.
pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan pelatihan merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan penggunaan metode.

2. Peserta dan lingkungan
3. Sasaran pelatihan yang bersifat memberikan keterampilan.
4. Bidang subjek
5. Waktu, sarana dan biaya.

Menurut Pandojo dan Husnan dalam Dewi (2005), pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan Kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Rivai (2006:226) menguraikan, bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2012 ; 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2004 ; 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu Pendidikan dan Pelatihan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Kedisiplinan perlu ditegakkan oleh pimpinan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan secara memuaskan. Oleh karena itu untuk

meningkatkan kedisiplinan ini tidak terlepas dari ketegasan dan efektivitas dari pimpinan dalam memimpin dan mengendalikan bawahannya. Moekijat (2004 ; 138) mengatakan seorang manajer yang efektif jika bawahannya mempunyai disiplin dan kesadaran yang baik.

Dari pendapat di atas, jelaslah manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam penegakan kedisiplinan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi, penuh semangat dan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kemudian manajer juga perlu mengetahui sebab-sebab atau indikator turunya disiplin kerja karyawannya.

Pendidikan dan pelatihan didefinisikan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013:113). Dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan terdiri dari :

1. Isi program pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas

HIPOTESIS

Berdasarkan pernyataan menurut ahli di telaah pustaka, maka dapat diketahui disajikan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan pernyataan menurut ahli di telaah pustaka, maka dapat diketahui disajikan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta

Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Diduga kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 175 orang.

Dari seluruh karyawan adalah 175 orang. Sampel yang akan diambil adalah berdasarkan metode Slovin (Umar 2010:69)

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{175}{1 + 175 (10\%)^2} \\n &= \frac{175}{1 + 1.75} \\n &= \frac{175}{2.75} \\&= 63.63\end{aligned}$$

= 64 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kuantitatif adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.
2. Data kualitatif adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi.

Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

- a. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan perusahaan ataupun data berupa pernyataan (responden).
- b. Data sekunder
Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan seperti data mengenai gambaran umum instansi, dan struktur organisasi Perusahaan. Data disiplin, kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan dan produktivitas Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
 - a. Struktur organisasi.
 - b. Badan organisasi.

Teknik dan Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah penulis menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara :

- a. Interview yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.
- b. Dengan kuesioner yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan.

E. Analisis Data

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian di kategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori-teori yang ada.

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistic* yaitu untuk melihat pengaruh antara disiplin, kompensasi dan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga, adapun

rumus yang digunakan adalah : (Sugiono, 2012:261)

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta x_3 + \varepsilon$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Disiplin

X2 = Kompensasi

X3 = Pendidikan dan Pelatihan

β_0 = Konstanta

βx_1-x_3 = Koefisien Regresi variable x

ε = Variabel lain yang tidak diteliti

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktifitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel 5.13 : Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Independen	Produktivitas Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	14.669		
Disiplin	.347	2.855	.029
Kompensasi	.133	2.906	.019
Pendidikan dan Pelatihan	.038	2.163	.039
R square	0,456		
R	0,524		
F Hitung	11.180		
F Sign	0,000		

Sumber: Data olahan 2014

Berdasarkan tabel di sebelah, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 14.669 + 0.347X_1 + 0.133 X_2 + 0.038 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 dan β_3 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F hitung), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t hitung) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1. Uji Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya, besarnya F tabel diperoleh dari $48 = 51 - (2 + 1)$ Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau *p value* $> \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *p value* $< \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{test} 11.180 > F_{tabel} 3,18$ dan *P Value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama

mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Disiplin, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n-k$.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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. besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari tabel 2.00856, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.855 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000. dan *P Value* sebesar $0,029 <$

- 0,05.), dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi
2. Variabel Kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 2.606 dengan tingkat signifikan sebesar 0,031 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000. dan P_{value} sebesar $0,031 < 0,05.$) dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi
 3. Variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai t hitung sebesar 2.136 dengan tingkat signifikan sebesar 0,039 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000. dan P_{value} sebesar $0,039 < 0,05.$) dengan demikian variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.456. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin, Kompensasi dan pendidikan dan pelatihan memberikan sumbangan sebesar 45.60% terhadap produktivitas kerja karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua kompensasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga pendidikan dan pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Faktor yang paling dominan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga Pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi adalah kompensasi.

SARAN

1. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja jadi diharapkan pada PT. Duta Palma di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi agar memperhatikan serta meningkatkan lagi Disiplin.
2. Kompensasi bias mempengaruhi produktivitas kerja agar produktivitas kerja karyawan bias maksimal, diharapkan kepada perusahaan agar memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang menganalisa produktivitas kerja pada PT. Duta Palma di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Benny Husein. 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Aneka Ilmu Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Ali Yassin Sheikh Ali 1 , Abdi Aziz Abdi Ali 2, Abdiqani Ali Adan 3. 2013. *Working Conditions And Employees' Productivity In Manufacturing Companies In Sub-Saharan African Context: Case Of Somalia*. Education Research Internasional. Vol. 2 . No. 2 2013
- Berta Lestari, Aris Setia Noor. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin*. Jurnal
- Felicia Dwi R.F. 2011. *Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada pt. Harmoni mitra utama Di Surabaya*. Jurnal Vol. Vol. 7 NO.2, September 2012.
- Ghozali, Imam .2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE
- I Made Hedy Wartana, .2011. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik dan Perkebunan Wanna Jingga Pada Comoshambala Estateat Begawan Giri Ubud Bali*. Jurnal Manajemen.
- Isyandi, B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Mananusi dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Kartika Sari, Anita. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian General Repair di PT. Nasmoco Kaligawe Semarang*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Nasiripour A, Afshar Kazemi M.2 and Izadi A. 3. 2012. *Effect of Different HRM Policies on Potential of employee Productivity*. Jurnal Vol. Vol. 7 N0.2, September 2012
- Nasution, Saiful Ansori. 2011. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Medan*.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, rineka Cipta*. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2004. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Tsany, Fakhruddin. 2007. *Pengaruh Kompensasi Dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas (Studi Kasus pada PT Wirako Aspas Ditex, Jakarta)*. Jurnal Vol. 7 N0.2, September 2008.
- Umar Husein, 2010, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Rajagrafindo Perada. Jakarta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Perada. Jakarta.