

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN,
KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PTPN IV
UNIT PKS TINJOWAN**

Bagas Moneter¹, Anshari Putra²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222 Email : manajemenfeuna@gmail.com

Abstraksi

Bagas Moneter (17030107) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PTPN IV Unit PKS Tinjowan. Pembimbing : Anshari Putra, SE,MM. Penguji I : Saleh Malawat MMA. Penguji II : H.Abd. Rahman, SE, M.Pd, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 3,609 + 0,226 X_1 + 0,153 X_2 + 0,387X_3 + 0,2687X_4$. Hasil uji-F, secara simultan pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.karena $F_{hitung} (9,123) > F_{tabel} (2,54)$. Hasil uji-t , secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} 2,279 > t_{tabel} 2,003$, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 2,003$, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} (4,036) > t_{tabel} (2,003)$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena $t_{hitung} (2,298) > t_{tabel} (2,003)$. Hasil Uji R^2 , Koefisien yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas terdiri dari pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 35,9%,

Kata Kunci : pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, Produktivitas Kerja.

Setiap perusahaan yang didirikan pasti selalu memiliki tujuan yang akan dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah (2016: 2).

PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Tinjowan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang beralamat di Jln. Tinjowan Ujung Padang Kec. Ujung Padang Kab.Simalungun-Sumatera Utara merupakan salah satu unit PTPN IV yang masuk ke dalam lingkup BUMN. Salah satu tujuan PTPN IV adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil agribisnis perkebunan yang berkualitas, untuk mencapai tujuan tersebut maka disetiap bagian di dalam PTPN IV harus memberikan kontribusi produktivitas yang baik, PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS memandang Sumber Daya Manusia sebagai aset vital perusahaan. Perusahaan menginvestasikan lebih banyak waktu dan energi untuk mengemban sebuah sistem untuk menyiapkan individu yang berkompeten dan bersaing tinggi dibidangnya, perusahaan percaya bahwa pencapaian tujuan organisasi yang dimulai dengan pengembangan sumber daya manusia akan membuat perusahaan tetap eksis dimasa mendatang.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan terutama bagi perusahaan yang menjaga produktivitas kerjanya, demi meningkatkan hasil produksi dan produktivitas karyawan maka PTPN IV Unit PKS Tinjowan memperkerjakan para karyawan yang berpengalaman di bidangnya, maka ketika saat perusahaan kekurangan tenaga kerja maka perusahaan akan menarik tenaga kerja dari unit kerja lainnya, pemindahan ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dilaksanakan dengan surat keputusan direksi/pengusaha.

Pelatihan yang baik juga dapat membawa manfaat yang baik bagi karyawan, antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, setiap karyawan di pabrik PKS Tinjowan Mendapatkan pelatihan yang dibiayai perusahaan, pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dengan lebih mengutamakan fasilitas dan tenaga pengajar intern, mengenai bentuk pelatihan diatur dan ditetapkan oleh PT Perkebunan Nusantara IV. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus

dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. bahwa gaji pokok karyawan diberikan menurut golongan sesuai dengan skala gaji besarnya gaji pokok karyawan dengan golongan terendah IA mengaju sekurang-kurangnya 80% dari gaji minimum yang berlaku di perusahaan dan untuk golongan di atasnya mengacu pada penilaian koefisien dengan nilai pokok golongan IA.

Kompensasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produksi perusahaan, dimana gaji yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja pada karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja, Dalam rangka pembinaan disiplin kerja, perusahaan menetapkan tata cara tertib kerja yang wajib dipatuhi oleh karyawan ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan disiplin karyawan diatur dalam ketentuan perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

a. Kewajiban karyawan

1. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan
2. Bersedia dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lain (antar jabatan atau antar kerja)
3. mentaati ketentuan jam kerja dan hari kerja yang berlaku di perusahaan

b. Larangan karyawan

1. Menyalagunakan wewenang jabatannya untuk kepentingan pribadi
2. Melakukan kegiatan yang menimbulkan citra buruk bagi perusahaan

c. sanksi/hukuman disiplin

1. Teguran lisan, peringatan tertulis, penundaan kenaikan gaji/golongan dan pemutusan hubungan kerja.

Disiplin kerja sangatlah diperlukan bagi perusahaan, dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan bukan semestinya. Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman**

Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PTPN IV Unit PKS Tinjowan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secarah parsial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Tinjowan.?
2. Apakah Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secarah simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Tinjowan.?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno(2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

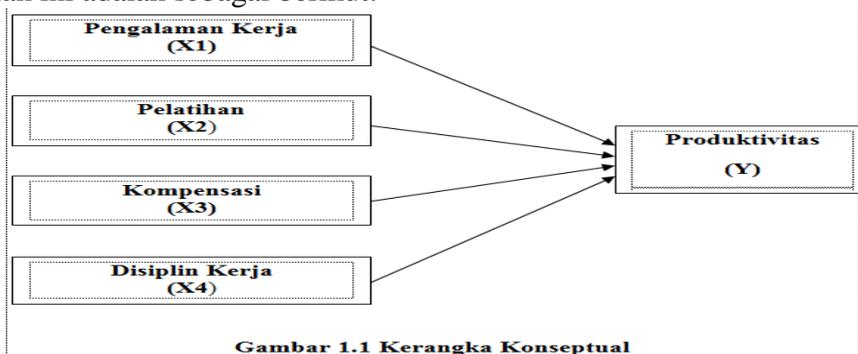
1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi. Definisi lain mengenai produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yangtersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti berdasarkan adanya pendapat tersebut maka terdapat bagan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam pertanyaan Sugiyono (2009;96). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

H2 : Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas karyawan di PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:11).

Sifat Penelitian

Sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

Jadi dalam penelitian ini, akan menganalisis mengenai Pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Pengalaman Kerja, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin terhadap variabel dependen (Y) adalah Produktivitas secara deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif.

Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Siyoto (2015), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya, yaitu dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan di PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

2. Data Sekunder

Menurut Siyoto (2015), data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber, pada penelitian ini data sekunder diperoleh melalui data-data dan dokumen dari pegawai di PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

3. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian. Adapun dokumen yang dibutuhkan yaitu sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur

organisasi, jumlah pegawai serta tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah, memutuskan salah satu hipotesis yang telah disampaikan serta mengetahui hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan. Pengujian hipotesis terdiri dari empat jenis yaitu analisis linier berganda, uji serempak (uji-F), uji parsial (uji-t) serta koefisien determinasi (R^2).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,069	1,983	
1 Pengalaman kerja	,200	,089	,237
pelatihan	,122	,050	,279
kompensasi	,417	,087	,493
disiplin kerja	,193	,076	,274

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 3,069 + 0,200 X_1 + 0,122 X_2 + 0,417 X_3 + 0,193 X_4$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linearitas berganda di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 3,069, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pengalaman kerja (X_1), pelatihan (X_2), kompensasi (X_3), disiplin kerja (X_4), sama dengan nol, maka nilai produktivitas (Y) sebesar 3,069.
2. Variabel pengalaman kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,200 Artinya, jika pengalaman kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,200 satuan.
3. Variabel pelatihan dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,122. Artinya, jika pelatihan (X_2) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,122 satuan.
4. Variabel kompensasi dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,417. Artinya, jika kompensasi (X_3) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,417 satuan.
5. Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,193. Artinya, jika disiplin kerja (X_4) naik sebesar satu satuan, maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,193 satuan.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis yang kedua melalui pengujian secara serempak, yaitu suatu bentuk pengujian yang mengkorelasikan hubungan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara serempak (uji-F) memiliki kriteria berdasarkan hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1. H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, artinya pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.
2. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$, artinya pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui distribusi tabel (f) atau f_{tabel} maka digunakan rumus sabagai berikut :

$$\text{Nilai } F_{tabel} : Df_1 = k - 1 \\ Df_2 = n - k$$

Dimana:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel

$$\text{Nilai } F_{tabel} : Df_1 = k - 1 \\ = 5 - 1 = 4 \\ Df_2 = n - k \\ = 60 - 5 \\ = 55 (2,54)$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (f) pada tiga variabel bebas, maka nilai F_{tabel} 2,54.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	42,404	4	10,601	12,341	,000 ^b
1 Residual	47,246	55	,859		
Total	89,650	59			

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (12,341) $>$ F_{tabel} (2,54) dan nilai signifikansi (0,000 $<$ 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah uji parsial, yaitu bentuk pengujian yang menyatakan dampak terhadap variabel terikat melalui setiap nilai yang dihasilkan variabel bebas. Pengujian secara parsial (uji-t) memiliki kriteria berdasarkan hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1. H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, artinya pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.
2. H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$, artinya pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai t_{tabel} sebagai pembandungnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

Nilai $t_{tabel} = n - k$

Dimana:

n = Jumlah responden terpilih

k = Jumlah variabel bebas

Nilai $t_{tabel} = n - k$
 $= 60 - 4$
 $= 56 (2,003)$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 2,003.

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,069	1,983		1,548	,127
Pengalaman kerja	,200	,089	,237	2,244	,029
1 pelatihan	,122	,050	,279	2,416	,019
kompensasi	,417	,087	,493	4,776	,000
disiplin kerja	,193	,076	,274	2,543	,014

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai signifikan untuk variabel pengalaman kerja (X_1) (0,029) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu $2,244 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian secara parsial pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).
2. Nilai signifikan untuk variabel pelatihan (X_2) (0,019) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $2,416 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pelatihan. Dengan demikian secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

3. Nilai signifikan untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi $> t_{tabel}$ yaitu $4,776 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).
4. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (0,014) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,543 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

Diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, kompensasi paling dominan mempengaruhi produktivitas karena nilai t_{hitung} (4,776) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terakhir penelitian ini adalah koefisien determinasi (R^2), yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, komunikasi, dan pengawasan terhadap produktivitas kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas. Penentuan nilai yang dipakai harus disesuaikan dengan penggunaan jumlah variabel bebas. Penentuan nilai yang dipakai harus disesuaikan dengan penggunaan jumlah variabel bebas yaitu R digunakan untuk penggunaan satu variabel bebas

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,435	,92683

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui Adjusted R square yaitu 0,435, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengalaman kerja, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 43,5%, sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4), terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji-F, nilai F_{hitung} (12,341) $> F_{tabel}$ (2,54) dan nilai signifikansinya (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian secara simultan Pengalaman Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan produktivitas (Y) pada PTPN

IV Unit PKS Tinjowan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulan Oktrima (2018) menyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

Nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (X_1) (0,029) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu (2,244) $>$ (2,003). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

Menurut Dessler (2010;280), mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Faktor pelatihan dihubungkan dengan produktivitas kerja yaitu dengan pelaksanaan pelatihan/bimbingan teknis yang rutin dan sesuai dengan kebutuhan sangat bermanfaat untuk mengasah kemampuan dan keahlian pegawai sehingga pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini dapat memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Namun melalui hasil observasi yaitu setiap karyawan di pabrik PKS Tinjowan Mendapatkan pelatihan yang dibiayai perusahaan, pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dengan lebih mengutamakan fasilitas dan tenaga pengajar intern, mengenai bentuk pelatihan diatur dan ditetapkan oleh PT Perkebunan Nusantara IV. sehingga hal ini dapat menyebabkan kemampuan pegawai menjadi terasah dan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lilis Suryani dan Ilmi Alfiani (2015) yang menunjukkan hasil yang sama, dimana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Produktivitas (Y)

Nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_2) (0,019) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu (2,416) $>$ (2,003) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H_0 ditolak. artinya secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Oleh karena itu dengan kompensasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor PTPN.IV Unit PKS Tinjowan

(Sofyandi, 2008:157). “menyatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Berdasarkan observasi pada Kantor PTPN.IV Unit PKS Tinjowan Kompensasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produksi perusahaan, dimana gaji yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja pada karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara

maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dimana gaji pokok karyawan diberikan menurut golongan sesuai dengan skala gaji besarnya gaji pokok karyawan dengan golongan terendah IA mengaju sekurang-kurangnya 80% dari gaji minimum yang berlaku di perusahaan dan untuk golongan di atasnya mengacu pada penilaian koefisien dengan nilai pokok golongan IA.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Adi (2007) yang menunjukkan hasil yang sama, dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi (X₃) Terhadap Produktivitas (Y)

Nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X₃) (0,000) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X₃) $> t_{tabel}$ yaitu (4,776) $>$ (2,003) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H₀ ditolak artinya secara parsial kompensasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.. Disiplin kerja sangatlah diperlukan bagi perusahaan, dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan bukan semestinya. Perusahaan sangat membutuhkan produktivitas karyawan yang optimal agar mendapat hasil yang maksimal. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa tidak cepat merasa puas sehingga akan lebih meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin, Danang Alfian Saputra dan Dedy Darmawan (2020) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Disiplin Kerja (X₄) Terhadap Produktivitas (Y)

Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X₄) (0,014) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X₄) $> t_{tabel}$ yaitu (2,543) $>$ (2,003). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima dan H₀ ditolak artinya secara parsial disiplin kerja (X₄) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,275, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,54. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,275 > 2,54$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X_1), pelatihan (X_2), kompensasi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan, Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengujian secara parsial:
 - a. Nilai signifikan untuk variabel pengalaman kerja (X_1) (0,027) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu $2,279 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pengalaman kerja (X_1). Dengan demikian secara parsial pengalaman kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.
 - b. Nilai signifikan untuk variabel pelatihan (X_2) (0,021) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $2,380 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pelatihan (X_2). Dengan demikian secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.
 - c. Nilai signifikan untuk variabel kompensasi (X_3) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_3) $> t_{tabel}$ yaitu $4,036 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi (X_3). Dengan demikian secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.
 - d. Nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja (X_4) (0,025) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_4) $> t_{tabel}$ yaitu $2,298 > 2,003$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel disiplin kerja (X_4). Dengan demikian secara parsial disiplin kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PTPN IV Unit PKS Tinjowan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,359 atau sebesar 35,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X_1), pelatihan (X_2), kompensasi (X_3) dan disiplin kerja (X_4) sebesar 35,9%. Sedangkan sisanya 64,1% **Saran**

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan pelaksanaan penelitian ini antara lain yaitu:

1. Pihak pimpinan Kantor PTPN.IV Unit PKS Tinjowan hendaknya senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai antara lain yaitu: dengan cara mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pelatihan kepada pegawai secara berkelanjutan, meningkatkan komunikasi yang baik kepada pegawai dengan memberikan informasi yang jelas dan spesifik mengenai pekerjaan dan usaha peningkatan pengawasan lebih baik dilakukan secara langsung, karena dilihat dari cukup besarnya penyimpangan

hasil kerja pegawai. Dengan memantau secara langsung maka pegawai dapat ditegur dan dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

2. Para pegawai Kantor BAPPENDA terkait hendaknya juga berupaya untuk mencapai produktivitas kerja secara optimal. Adapun upaya yang dapat dilakukan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya antara lain dengan cara menerapkan ilmu dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan yang pernah diikuti sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, menjalin komunikasi yang baik dan saling bertukar wawasan antara pegawai seputar pekerjaan, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan prosedur dan ketentuan, serta mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ditetapkan di instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PTPN.IV Unit PKS Tinjowan

dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2006: 131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20,00. Universitas diponegoro, Semarang, 2011
- Hasibuan, & Melayu, S. .. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Sofyandi, H. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Rosdakarya.
- Marwnsyah,2015.manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Dua ceakan ke empat Bndung :Alfabeta, CV

- Manullang dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press..
- Putra, A. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. 2013.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktifitasapadanbagaimana*, CetakanPertama, Edisiketiga, Penerbit PT. BumiAksara , Jakarta
- Veitzal dan Sagala Jauvani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers:Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.