

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA OGAN PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : BAYU NOPIANTO
NIM : 21 2012 170

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA OGAN PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : BAYU NOPIANTO
NIM : 21 2012 170**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BAYU NOPIANTO

Nim : 212012170

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain,

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Nopember 2016

Penulis

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature and the name BAYU NOPIANTO. The stamp features the Garuda Pancasila emblem, the text 'METERAI TEMPEL', the serial number 'AD9E4AEF443651782', and the value '6000 ENAM RIBU RUPIAH'. The signature is written in black ink over the stamp, and the name 'BAYU NOPIANTO' is printed below it.

BAYU NOPIANTO

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan Palembang**

Nama : **Bayu Nopianto**

NIM : **212012170**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal . 29 11 2016 .

Pembimbing,

DR. Omar Hendro SE.M.Si

NIDN/NBM : 0213106902/790437

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. MAFTUHAH NURRAHMI, SE.M.,Si

NIDN : 0216057001/673839

MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto :

- Dengan ilmu kehidupan menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi indah, dan dengan agama hidup menjadi lebih bertarah dan bermakna”

(H.AL, Mukti Ahli)

- Jangan tergesa-gesa dan juga menjadi lambah ketika kesempatan memberikan isyarat”

(Khalil Gibran)

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Suparman dan Nurmila Kedua Orang Tuaku yang Tercinta
2. Adik- Adiku tersayang, Ekki Andika, Muhammad Rafi
3. Saudara-saudaraku, M. Sujoko Bagus SH, Santi Miarny SE, Nurlina SE, Tomi Aswari ST yang selalu memberikan motivasi dalam segala usahaku.
4. Dosen Pembimbingku Bapak Dr. Omar Hendro SE.M.Si
5. Teman-teman seperjuanganku untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Di Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Almamaterku tercinta



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Syukur alhamdulillah penulis tak hentinya ungkapan puji syukur terpanjat kehadiran Allah SWT atas limpahan karunia-Nya,akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul Pendidikan,Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mitra Ogan Palembang.

Penulisan skripsi ini disamping sebagai salah satu persyaratan untuk meraih/memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Pada falkultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta Bapak superman dan ibu nurmila,dan bantuanya memiliki makna besar dalam proses ini.penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr.Omar Hendro,SE,M.Si yang telah membimbing dan memberikan skripsi ini .

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat,penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam – dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr.Omar Hendro, SE, M.Si selaku pembimbing yang memberikan bimbingan,motivasi dan pengarahan dengan penuh kesabaran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak H.Aly.Abdurrahman,Drs.M.Si selaku pembimbing akademik
7. Dan Dosen Bapak Ibu serta Staf pengajar fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Direktur utama dan karyawan/karyawati PT.Mitra Ogan Palembang.

9. Sobat-sobat seperjuangan Strata satu Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung dan menyemangati satu sama lain
Diharapkan semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Amin.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah,

Wassamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Nopember 2016

Penulis

BAYU MOPIANTO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	7
B. Landasan Teori.....	8
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
2. Pengertian Pendidikan.....	10
3. Pengertian Pelatihan.....	11
4. Kompensasi.....	12
C. Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Lokasi Penelitian.....	17

C.Operasional Variabel.....	18
D.Populasi dan Sampel.....	19
E.Data yang diperlukan.....	20
F.Metode Pengumpulan Data.....	21
G.Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	22

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.HASIL PENELITIAN	
1.Gambaran Umum Perusahaan.....	27
a.Sejarah Perusahaan.....	27
b.Visi Dan Misi Perusahaan.....	28
c.Struktur Organisasi Perusahaan.....	29
d.Pembagian Tugas.....	30
2.Gambaran Umum Responden.....	34
B.Pembahasan Hasil Penelitian.....	39
1.Uji Instrumen Penelitian.....	40
a.Uji Validitas.....	40
b.Uji Realibilitas.....	43
2.Gambaran Umum Jawaban Responden.....	44
3.Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.Uji F (Simultan).....	58
5.Uji t (Parsial).....	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Penelitian Sebelumnya	7
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel	18
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	34
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	39
Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Pendidikan.....	40
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	40
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	41
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Produktivitas kerja.....	42
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reabilitas.....	43
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan Indikator Peserta didik	44
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan Indikator Pendidik.....	45
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan Indikator Interaksi Edukatif.....	46
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Indikaator Kurikulum.....	47

Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Indikator	
Organisasi Pelatihan.....	48
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Indikator	
Metode belajar mengajar.....	49
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Indikator	
Gaji.....	50
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Indikator	
Upah.....	51
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Indikator	
Upah Insentif.....	52
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja	
Indikator Kemampuan.....	53
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja	
Indikator Meningkatkan hasil yang dicapai.....	54
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja	
Indikator Efisiensi.....	55
Tabel IV. 23 Analisis Regresi Linier berganda.....	56
Tabel IV. 24 Hasil Uji F (Simultan).....	58
Tabel IV. 25 Hasil Uji t (Parsial).....	59
Tabel IV. 26 Hasil Uji Determinasi.....	61
Tabel IV. 27 Perbandingan Penelitian sebelumnya.....	62

ABSTRAK

Bayu Nopianto / 212012170 / 2016 / Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mitra Ogan Palembang.

Rumusan masalah adakah pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mitra Ogan Palembang. Tujuannya Penelitian Mengetahui Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Mitra Ogan Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih, dalam penelitian ini dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jumlah sampel adalah 48 orang dengan teknik *sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial). Metode analisis yang di gunakan saat ini regresi linier berganda dan dapat dituliskan $\hat{Y} = 0,411 + 0,276X_1 + 0,513X_2 + 0,352X_3 + e$ dan melalui pengujian validitas dan reabilitas dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$, dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat dipengaruhi nilai bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 25,128 lebih besar dari $F_{tabel}(3,21)$,

secara parsial Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0129, maka $t_{hitung}(2,049) > t_{tabel}(2,0129)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,050 ($0,046 < 0,050$), maka dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Bayu Nopianto / 212012170 / 2016 /The Influence of Education,Compensation Training on Employee's Performance Productivity of PT.Mitra Ogan Palembang.

The formulation of the problem was there my influence of education,compensation training on employee's performance productivity at PT.Mitra Ogan Palembang.The objective of the study was to know education,training and compensation simultaneosly and partially on employee's performance productivity of PT.Mitra Ogan Palembang.This study was an associative that to determine the relationship of variables in the study which was to determine the influence of two or more variables.the total of samples was 48 with a sampling saturated technique.the data used are primary data and secondary data.methods of collecting data through questionnaires and documentation,the data analysis used is qualitative and quantitative.engineering analysis using multiple linear regression test f (simultaneously) and t test (partial).the analytical method currently used multiple linear regression and could be written $Y = 0,411 + 0,276X_1 + 0,513X_2 + 0,352X_3 + e$ and by testing the validity and reliability of the level $\alpha = 0,05\%$.based on the results test simultaneously,there were influenced by the value of f-test which was obtained at 25.128,greater than F-table (3.21).

Partially,education and compensation training influenced on the performance productivity,while t-table 2.0129,then t-test (2.0129).this was also strengthened by the significant value of 0,050,($0,046 < 0,050$) so it could be concluded that education influenced positively and significant impact on performance productivity.

Key words : education,training and compensation on employee's performance productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan hasil produksi dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

dasarnya proses penerapan itu akan berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki itu, oleh karena itu adanya pendidikan karyawan menjadi mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga mewujudkan peranan tanggung jawab mereka dalam bekerja maka itu perlunya pendidikan terhadap karyawan sehingga dapat mencerminkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan itu pentingnya dapat dilihat dengan mempertumbangkan dampak yang berasal dari ke tidak mampuan perusahaan memenuhi jangka pendek

Program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para karyawan dalam mengerjakan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal dan produktif. Di dalam program pelatihan karyawan mengikuti jenis pelatihan, seperti training Pendidikan, in house training, seminar, study banding telah memberikan pelatihan secara bertahap kepada karyawan dari 2 tahun tersebut sehingga dapat mencerminkan terjadinya peningkatan.

Kompensasi mempersoalkan bagaimana cara semua pendapatan berbentuk uang, oleh karena itu kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu di motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

PT.Mitra Ogan Palembang memberikan gaji kepada karyawan setiap bulannya sebesar Rp.1.000.000,- Sampai dengan Rp,1.250.000,- sedangkan gaji yang sudah ditetapkan pemerintah UMP tahun 2016 sebesar Rp 2.400.000,- untuk di daerah Sumatera Selatan, hal ini menunjukkan gaji yang didapatkan karyawan di setiap bulannya masih dibawah UMP. maka terlihat perlunya peningkatan gaji kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Insentif yang diberikan PT.Mitra Ogan Palembang, kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan, pihak manajemen yang seharusnya memberikan insentif sebesar 20% dari gaji pokok karyawan yang frekuensi 1 kali dalam setahun akan tetapi pihak manajemen hanya memberikan 10% dari gaji

pokok karyawan yang frekuensinya hanya 1 kali dalam setahun, kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang diberikan pihak manajemen PT.Mitra Ogan Palembang belum terlihat karyawan yang mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan belum terlihat diberikan penghargaan, hal tersebut terjadi mungkin karena pihak manajemen kurang memperhatikan pekerjaan karyawannya. penghargaan sangatlah penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik, karena karyawan akan merasa bangga bila hasil kerja yang dicapainya lebih baik, dan merasa senang apabila mendapatkan penghargaan dari pihak manajemen selain memotivasi yang diberikan adapun dukungan dari seorang pimpinan.

Produktivitas kerja menjadi salah satu dimensi yang strategis dalam menilai keberhasilan dalam peningkatan laba pada suatu perusahaan. proses pelaksanaan produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana karyawan itu bekerja, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi.

PT Perkebunan Mitra Ogan (PTP MO) berkedudukan di kota Palembang Sumatera Selatan, merupakan perusahaan patungan antara PT RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/ *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK).

Hasil kebun kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Perusahaan mempunyai 2 (dua) unit

Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yang pertama terletak di desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 60 ton/TBS/jam dan yang kedua terletak di desa Bindu Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam dan saat ini sedang dilakukan pembangunan PKS 3 di Kabupaten Musi Bayuasin (Muba) dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam . Hasil pengolahan berupa Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK), sedangkan karet dijual dalam bentuk lateks dan slab/compo.

Salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara PT. Perkebunan Mitra Ogan memiliki Visi dan misi yang digunakan sebagai arah pengelolaan serta pengembangan PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Adapun Visi Perusahaan PT.Perkebunan Mitra Ogan yaitu menjadi perusahaan dalam bidang agro industri yang handal, bertumpu pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan dan yang prima dengan kemampuan sendiri. Sedangkan untuk Misi Perusahaan yaitu menjadi badan usaha dengan kinerja yang terbaik dalam bidang agribisnis, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil produksi, agar mampu tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif, sehingga memenuhi harapan dan dapat memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (Stake Holder).Sama dengan perusahaan lainnya.

PT. Perkebunan Mitra Ogan merupakan perusahaan perkebunan yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut.karena menyerap tenaga kerja.Perusahaan juga menerapjan sistem bagi hasil atas lahan desa yang telah dijadikan perkebunan sawit oleh perusahaan tersebut. Perusahaan bisa memberikan pendidikan yang baik jika kinerja

karyawannya belum memadai, terutama didalam bidang pelatihan kerja .sehingga tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan dapat tercapai dengan baik.

Pendidikan merupakan suatu dorongan sumber daya manusia yang dapat mengembangkan kemampuan intelektual untuk seorang karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Mengapa demikian karena karyawan memiliki pikiran ,perasaan bahkan memiliki latar belakang yang heterogen tersebut.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. tetapi peranan karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan melihat prospek hasil produksi CPO ditingkat dunia yang semakin cerah serta luasnya areal perkebunan tentu saja peningkatan produktivitas kinerja karyawan sangat diperlukan agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, maka penulis mengangkat **Judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang di kemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah Adakah Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Mitra Ogan di Palembang dalam melakukan proses Pendidikan dan Pelatihan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya tofik yang relatif sama.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Mitra Ogan Palembang dilakukan oleh Jan Bella (2013) . Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mitra Ogan Palembang dengan Variabel Pendidikan dengan indikator Peserta Didik,Pendidik,Ineraksi edukatif Variabel Pelatihan dengan Indikator Kurikulum,Organisasi Pelatihan,Metode belajar Mengajar.Metode analisis yang digunakan adalah Kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis dan pembahasan,diperoleh persamaan regresi antara Pendidikan (X_1) , Pelatihan (X_2) ,Kompensasi (X_3), Produktivitas Kerja (Y) bahwa dari regresi linear berganda dapat diketahui variabel Pendidikan (X_1) ,Pelatihan (X_2) ,Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).Sedangkan berdasarkan hipotesis F test dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$,yaitu sebesar 205,773.

Penelitian Selanjutnya dengan Judul Pengaruh Pendidikan,Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Mitra Ogan Palembang Tujuan Penelitian adalah Untuk Mengetahui Pendidikan,Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Mitra Ogan Palembang. Populasi dalam Penelitian ini

sebanyak 48 orang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer Sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F hitung ($6,693$) $>$ F tabel ($3,049$) dan T hitung ($1,96$) $>$ T tabel ($2,905$).

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

B. Landasan Teori

1) Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2015:99) Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, nilai.

b) Indikator-indikator produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2015:104) pada dasarnya untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, diantaranya

(1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebannya kepada mereka.

(2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

(3) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

(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 pegawai.

2) **Pengertian Pendidikan**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Indikator-indikator Pendidikan

Menurut Agustinus Hermino (2014:8) pada dasarnya indikator pendidikan diperlukan suatu indikator, diantaranya

(1) Peserta Didik

Anggota yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

(2) Pendidik

Orang yang bertanggung jawab kepada peserta didik terhadap proses pendidikan yang sedang dilaksanakannya

(3) Interaksi Edukatif

Interaksi antara peserta didik dengan pendidik

3) Pengertian Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Tujuan indikator-indikator pelatihan ini mencakup antara lain: Kurikulum, organisasi pelatihan, metode belajar mengajar.

Menurut Veizal Rivai Zainal (2014:163) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill, social skill dan lain-lain. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa datang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut yaitu

1) Pelatihan, Konsep Tradisional

- a) Identifikasi, kebutuhan, pelatihan
- b) Penetapan, sasaran
- c) Merancang program
- d) Pelaksanaan, program

e) Evaluasi, Pelatihan

2) Pelatihan, konsep sistem

a) Identifikasi, kebutuhan, pelatihan

b) Penetapan sasaran

c) Merancang program

d) Pelaksanaan program

e) Evaluasi pelatihan

4) **Kompensasi**

a) **Pengertian Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b) **Indikator- Indikator Kompensasi**

(1) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

(2) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

(3) Upah Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

Menurut Edy Sutrisno (2015:180) Kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur organisasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

c) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2015:191) pada dasarnya ada beberapa indikator kompensasi yang perlu diperhatikan, diantaranya

(1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

(2) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya

(3) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

- (4) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain Dewasa, ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi.

d) Tujuan Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2015:188) pada dasarnya ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, diantaranya

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Mmemperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik.

Menurut Veizal Rivai Zainal (2014:541) Kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Tujuan Manajemen Kompensasi efektif, meliputi

- (1) Memperoleh SDM yang berkualitas
- (2) Mempertahankan Karyawan yang ada
- (3) Menjamin Keadilan
- (4) Penghargaan terhadap Prilaku yang diinginkan
- (5) Mengendalikan Biaya

C. Hipotesis

Terdapat Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2010:53) Jenis Penelitian dilihat dari tingkat eksplantasi

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah Suatu pertanyaan penelitian bersifat membandingkan satu variabel atau lebih sampel yang berbeda.

3) Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih, dalam penelitian ini dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Mitra Ogan di Palembang yang beralamat di jalan Kolonel H Burlian Km 9 Palembang,Telp.0711-415381,Fax.0711-415379 Palembang.

C.Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel,Definisi Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Pendidikan (X ₁)	Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia,terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.	a.Peserta Didik b.Pendidik c.Interaksi edukatif
2	Pelatihan (X ₂)	suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi,sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.	a.Kurikulum b.organisasi pelatihan, c.metode belajar mengajar
3	Kompensasi (X ₃)	semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	a. Gaji b. Upah c.Upah insentif
4	Produktivitas Kerja (Y)	Ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan,sering dibatasi dengan tenaga kerja,sementara keluaran diukur dalam kesatuan fisik,bentuk,nilai.	a.Kemampuan b.Meningkatkan hasil yang dicapai c.Efisiensi

Sumber:Gagasan penulis berdasarkan teori,2016

D.Populasi dan Sampel

1) Populasi

menurut Sugiyono (2013:115) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan Kemudian ditarik kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang berjumlah 48 orang.

Tabel 2

Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan Pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang 2016

Uraian	Realisasi Tahun 2015
- Direksi	3
- Karyawann Pimpinan	20
- Karyawan Pelaksana	20
- KHT	5
JUMLAH	48

Sumber : PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang,2016

2) Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Dalam penelitian ini sampel adalah menggunakan **Sampling Jenuh** yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel seluruh

karyawan PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang berjumlah 48 orang.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:193) data penelitian pada dasarnya dikelompokkan menjadi :

1) Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa yang dilakukan oleh peneliti.

2) Data sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dan membagikan kuesioner kepada responden yang berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013 : 194) terdiri dari

1) Interview atau wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka, maupun dengan menggunakan telepon

2) Observasi atau Pengamatan

Merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, misalnya wawancara, kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek dalam yang lain.

3) Kuesioner atau Angket

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4) Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan agar dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhannya

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan wawancara.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis data

Menurut Sugiyono (2013 :428:426), analisis data terdiri dari :

a) Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah bersifat induktif,yaitu suatu analisis berdasarkan data yang di peroleh,selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis.

b) Analisis Kuantitatif

Adalah analisis data dengan menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif.untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala

Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Kemudian dikuantitatifkan dengan skor

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

2) Teknik Analisis

Untuk menganalisis yang di pakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linear sederhana, sugiyono (2012 : 214) Berdasarkan pada hubungan fungsional atau pun kausal dua variabel indenpenden dengan suatu variable dependen. analisis ini digunakan melihat pengaruh pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), terhadap produktivitas kerja (Y).

a) Uji Validitas

Uji Validitas (*Test of valedity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar- benar mengukur apa yang ingin di ukur.

Menurut Dwi (2009:16) ada dua syarat yang harus di penuhi agar sebuah butir dikatakan valid, yaitu:

- 1) Korelasi dari item – item kuesioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama).
- 2) Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r tabel.

b) Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditemukan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan r lebih besar dari r tabel, maka selanjutnya pernyataan dan pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut, diuji reliabilitasnya.

c) Uji Asumsi Klasik

Menurut Dwi (2008 : 109) sebelum data diuji perlu diketahui apakah data melanggar asumsi dasar seperti multikolinearitas, dan autokorelasi, heteroskedastisitas. Dengan salah satu metode di atas kemudian akan diuji secara statistik untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Cara pengujian yang dapat dilakukan adalah dengan uji nilai t , uji nilai F dan adjusted R -squared.

d) Uji Hipotesis**1) Pengujian hipotesis secara bersama (uji F)**

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 , dan B_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y .

Perhitungan dengan menggunakan uji t , Menurut Sugiyono (2012 : 229).

(1) Merumuskan Hipotesis

H_0 = Tidak ada hubungan yang signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Mitra Ogan di Palembang.

H_a = Terdapat hubungan dengan signifikan pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Perkebunan Mitra Ogan di Palembang.

(2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, Taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, Taraf nyata (α) berarti nilai t tabel, Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

(3) H_0 ditolak t hitung > t tabel, H_a diterima apabila t hitung < t tabel. Berdasarkan probabilitas: H_0 ditolak jika p value < 5% H_0 diterima jika p value > 5%.

(4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 di tolak apabila t hitung > t tabel atau H_a diterima apabila t hitung < t tabel.

(3) Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui uraian yang dapat diterapkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang diterangkan oleh variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2) Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2009:277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel Independen ($X_1, X_2 \dots X_3$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X_1 : Pendidikan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Kompensasi

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi variabel

e : Error / Residual

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a. Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT Perkebunan Mitra Ogan (PTP MO) berkedudukan di kota Palembang Sumatera Selatan yang didirikan tahun 1986 PT.Perkebunan Mitra Ogan di Palembang yang beralamat di jalan Kolonel H Burlian Km 9 Palembang,Telp.0711-415381,Fax.0711-415379 Palembang.

PT Perkebunan Mitra Ogan merupakan perusahaan patungan antara PT RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/ *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK).

Hasil kebun kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Perusahaan mempunyai 2 (dua) unit Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yang pertama terletak di desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 60 ton/TBS/jam dan yang kedua terletak di desa Bindu Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam dan saat ini sedang dilakukan pembangunan PKS 3 di Kabupaten Musi Bayuasin (Muba) dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam . Hasil pengolahan berupa Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK), sedangkan karet dijual dalam bentuk lateks dan slab/compo.

b. Visi dan Misi

PT.Mitra Ogan Palembang memiliki visi dan misi sebagai berikut

1) Visi

menjadi perusahaan dalam bidang agro industri yang handal, bertumpu pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan dan yang prima dengan kemampuan sendiri.

2) Misi

- a) menjadi badan usaha dengan kinerja yang terbaik dalam bidang agribisnis.
- b) yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil produksi.
- c) agar mampu tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara competitive sehingga memenuhi harapan dan dapat memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (Stake Holder). Sama dengan perusahaan lainnya

3) Tujuan

Tujuan yang di inginkan dicapai secara khusus berdirinya PT.Mitra Ogan Palembang

- 1) Melakukan usaha di bidang agro bisnis dan agro industry serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya.
- 2) Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dan jelas sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi yang baik dapat memungkinkan adanya pembagian tugas dan wewenang yang tepat dan jelas. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat mengoperasikan suatu perusahaan secara baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Pembagian tugas yang jelas biasanya akan tertuang dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi ini akan terlihat tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi mengenai tugas yang harus dikerjakan, dengan mengetahui tugas yang harus dikerjakan maka setiap unit organisasi dapat mengambil tindakan yang diperlukan hanya sebatas wewenang yang dimiliki, sehingga tidak akan timbul perangkapan tugas dari masing-masing unit organisasi. Adanya struktur organisasi ini juga memudahkan organisasi itu juga akan memudahkan koordinasi kerja yang menyangkut kegiatan yang akan dilaksanakan secara keseluruhan.

Sehubungan dengan itu, PT.Mitra Ogan Palembang telah menyusun struktur organisasi garis dipilih oleh seorang pemilik atau direktur yang bertugas mengawasi segala kegiatan bisnis. Adapun bawahan-bawahan yang bertanggung jawab kepada pemilik diantaranya Direktur Utama, Direktur Keuangan SDM, Staf Umum & Lingkungan, Staf URT, Staf Legal Support, Staf perizinan/Pertanahan, Staf HR. Manaj. Inf System, Staf HR. Development, Staf Hubungan Industrial, Struktur Organisasi PT. Mitra Ogan Palembang dapat dilihat pada gambar 2. I sebagai berikut

d. Pembagian Tugas

- 1) Direktur Utama
 - a) Melakukan perencanaan, mengembangkan dan implementasi strategi pada bidang pengelolaan dan juga pengembangan sumber daya manusia
 - b) Memiliki kekuasaan penuh untuk memberikan perintah kepada seluruh karyawan.
 - c) Berhak melakukan segala operasionalisasi manajemen sumber daya manusia.
- 2) Direktur Keuangan, Sdm & Umum
 - a) Mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai (man power planning), sesuai kebutuhan perusahaan.
 - b) Menindak lanjuti hasil penilaian kinerja karyawan.
 - c) Bersama manajemen merumuskan pola pengembangan organisasi perusahaan
- 3) Kaur Legal
 - a) Sebagai konsultan hukum perusahaan, yaitu memberikan nasihat atau opini hukum kepada pemimpin perusahaan
 - b) Sebagai advokat perusahaan yaitu mewakili perusahaan jika terjadi masalah di pengadilan
 - c) Sebagai pelaksana perusahaan yaitu menyiapkan dan mengurus perizinan

- d) Bertanggung jawab atas terhadap semua dokumen pengurusan perizinan di perlukan perusahaan.

4) Kaur Umum

- a) Melaksanakan urusan surat menyurat serta pelayanan umum
- b) Memelihara dan melestarikan aset-aset pemerintah
- c) Melaksanakan urusan keuangan dan pelaporan
- d) Membina melayani perizinan

5) Kaur Sdm

- a) Mengatur
- b) Memastikan supaya ikatan perusahaan yang menghubungkan bisa terbangun dengan baik
- c) Mendatangkan manfaat besar bagi perusahaan

6) Staf Legal Support

- a) Mengawasi pelaksanaan perraturan perusahaan dan ketentuan perburuan yang berlaku
- b) Bertanggung jawab atas penerimaan dan pembinaan pegawai
- c) Mengkordinir tugas tugas yang menyangkut masalah pegawaiian penempatan dan pembinaan kepegawaian

- 7) Staf Umum & Lingkungan
 - a) Meningkatkan sarana prasarana perlengkapan kantor
 - b) Meningkatkan daya gunakan potensi sumber daya manusia secara optimal
 - c) Mmemelihara asset milik perusahaan
- 8) Staf Urut
 - a) Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keuangan
 - b) Aktif melakukan tugas tugas lain yang di rasa perlu dalam upaya mencapai target
 - c) Melakukan koordinasi dengan lembaga audit eksternal yang jika diperlukan untuk kelancaran perusahaan
- 9) Staf HR. Manajemen Informasi System
 - a) Menentukan tujuan perusahaan membentuk perencanaan strategis
 - b) Manajemen informasi system control
 - c) Pengendalian Operasi
- 10) Staf HR. Developemnt
 - a) Melakukan persiapan tugas seleksi tenaga kerja
 - b) Pengembangan dan evaluasi karyawan
 - c) Pemberian Kompensasi dan proteksi pada pegawai
 - d) Mengembangkan potensi pegawai dengan baik

11) Staf Hubungan Industrial

- a) Solidaritas terhadap sesama pekerja yang dinilai telah diperlakukan secara kurang adil oleh perusahaan
- b) Menuntut kepala personalia yang dinilai bersikap keras terhadap pekerja/ buruh dan berpihak pada perusahaan dan diminta agar mundur
- c) Kecurigaan mengenai adanya penyalahgunaan dana jamsostek

12) Staf Perijinan/ Pertanahan

- a) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengadaan tanah
- b) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dibidang pertanahan

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Direksi	3	6,25
2	Karyawann Pimpinan	20	41,6
3	Karyawan Pelaksana	20	41,6
4	KHT	5	10,4
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah resonden berdasarkan jenis pekerjaan terdiri dari direksi sebesar (6,25%), karyawan pimpinan (41,6%), karyawan pelaksana (41,6%) sedangkan kht sebesar (10,4%) responden. Artinya bahwa didalam perusahaan jenis pekerjaan PT. MITRA OGAN PALEMBANG karyawan yang paling utama dibutuhkan yaitu karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV 2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	48	100
2	Perempuan	-	-
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 48 (100%) sedangkan perempuan sama sekali tidak ada responden. Artinya perusahaan tidak hanya memerlukan keahlian tetapi juga membutuhkan keberanian bahkan dapat menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang berat. Oleh karena itu perempuan tidak suka beban kerja berat menjadi direksi, karyawan pimpinan, karyawan pelaksana bahkan menjadi karyawan kht, karena perempuan tidak cocok untuk menyelesaikan pekerjaan berat dan penuh tantangan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV 3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	22	45,83
4	D1/D2/D3	3	6,25
5	S1	23	47,91
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA yang berjumlah (45,83%), kemudian responden dengan tingkat pendidikan D1/D2/D3 sebesar (6,25%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 yang terbanyak sebesar (47,91%). Artinya untuk menjadi karyawan pada perusahaan tersebut bukan hanya keahlian, tetapi ijazah juga di perhitungkan, kondisi tersebut ditandai dengan banyaknya karyawan yang berpendidikan S1 sebesar 47,91% bahkan tidak adanya karyawan yang berizajah SD, SMP.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa kerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 4
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1	2	4,16
2	1 – 2	19	39,58
3	3 – 4	27	56,25
4	5 – 6	-	-
Total		48	100

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yang terbanyak 3-4 tahun berjumlah 27 orang (56,25%), sedangkan masa kerja <1 tahun hanya 2 (4,16%) bahkan masa kerja 1 – 2 tahun berjumlah 19 (39,58%) orang karyawan. Artinya bahwa didalam perusahaan tersebut hanya terdiri 2 (4,16%) karyawan yang baru bekerja <1 tahun. Bahkan karyawan yang bekerja paling lama antara 3 – 4 tahun hanya 27 (56,25%), sisanya karyawan yang bekerja selama 1 – 2 tahun sebanyak 19 (39,58%) orang karyawan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini.

Tabel IV.5
Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	18-24	7	14,5
2	25-35	23	47,91
3	36-45	18	37,5
4	46-50	-	-
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 25 – 35 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 23 (47,91%) responden, sedangkan usia responden 18 – 24 tahun terdapat 7 (14,5%) responden bahkan usia responden 36 – 45 tahun sebanyak 18 (15,4%) responden. Dengan demikian perusahaan tersebut tidak mempekerjakan anak dibawah umur.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Pendidikan (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable pendidikan (X_1). hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6
Hasil uji validitas pendidikan

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0,372	0,285	Valid
2	$X_1. P_2$	0,430	0,285	Valid
3	$X_1. P_3$	0,498	0,285	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Pelatihan (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variable yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Pelatihan (X_2). hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 7
Hasil Uji validitas pelatihan

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0,616	0,285	Valid
2	$X_2. P_2$	0,488	0,285	Valid
3	$X_2. P_3$	0,494	0,285	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kompensasi (X3)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Kompensasi (X3). hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 8
Hasli uji validitas kompensasi

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y ₁ . P ₁	0,715	0,285	Valid
2	Y ₁ . P ₂	0,650	0,285	Valid
3	Y ₁ . P ₃	0,656	0,285	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPP Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

4) Variabel Produktivitas kerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Kompensasi (X3). hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 9
Hasli Uji validitas produktivitas kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y ₁ . P ₁	0,608	0,285	Valid
2	Y ₁ . P ₂	0,681	0,285	Valid
3	Y ₁ . P ₃	0,482	0,285	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPP Versi 17.

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 48, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,285. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,285 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Pengujian realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 17. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV. 10
Hasil uji reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X1	0,622	0,60	Reliable
X2	0,712	0,60	Reliable
X3	0,819	0,60	Reliable
Y	0,755	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 17.

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

3. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Pendidikan (X_1)

Pendidikan adalah Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

1) Indikator Peserta didik

Berikut tanggapan responden tentang variabel pendidikan indikator peserta didik dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 11
Tanggapan responden tentang karyawan peserta didik mengembangkan diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur dan jenis pendidikan tertentu PT. Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Kurang setuju	23	47,9
2	Setuju	23	47,9
3	Sangat setuju	2	4,2
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab persetujuan sebanyak 95,8%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab pertidak setuju, hanya saja ada responden yang tidak menyatakan pendapat kurang setuju sebanyak 47,9%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya karyawan yang mencapai target peserta didik

Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya karyawan bisa mengembangkan kemampuan intelektual dalam peserta didik.

2) Indikator Pendidik

Berikut tanggapan responden tentang variabel pendidikan indikator pendidik dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 12
Tanggapan responden tentang setiap karyawan pendidik yang bertanggung jawab terhadap pendidikan yang sedang dilangsungkannya PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	2	4,2
2	Kurang setuju	24	50,0
3	Setuju	19	39,6
4	Sangat setuju	3	6,3
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 13 dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan kurang setuju sebanyak 50,0%. Sedangkan responden yang menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 39,6%. Orang yang bertanggung jawab kepada peserta didik terhadap proses pendidikan yang sedang dilangsungkannya.

3) Indikator intraksi edukatif

Berikut tanggapan responden tentang variabel motivasi indikator tunjangan hari raya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 13
Tanggapan responden tentang karyawan interaksi edukatif
antara peserta didik dengan pendidik di
PT. Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	2	4,2
2	Kurang setuju	27	56,3
3	Setuju	17	35,4
4	Sangat setuju	2	4,2
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 13 dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 35,4%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju 56,3% ,tidak setuju sebanyak 4,2%,dan sangat setuju 4,2%,karyawanmendapatkan proses pembelajaran antara pendidik dan peserta didik harus ada interaksi.pendidikan pada dasarnya merupakan interaksi antara pendidik dengan peserta didik,untuk mencapai tujuan pendidikan yang berlangsung dalam lingkungan tertentu.

b. Variabel Pelatihan (X_2)

1) Indikator kurikulum

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai, indikator kurikulum

Berikut tanggapan responden tentang variabel pelatihan indikator kurikulum dapat dilihat pada tabel IV. 15 berikut ini

Tabel IV. 14
Tanggapan responden tentang setiap karyawan adanya proses pelatihan, tak akan berjalan tanpa adanya kurikulum PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	2	4,2
2	Kurang setuju	19	39,6
3	Setuju	25	52,1
4	Sangat setuju	2	4,2
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 52,1%. Sedangkan responden yang menjawab pertidak setuju sebanyak 39,6%. Jadi responden yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya perusahaan memberikan adanya proses pelatihan, tak akan berjalan

tanpa adanya kurikulum. Salah satu tugas penting dalam mengelola training di perusahaan adalah mengembangkan kurikulum training perusahaan.

2) Indikator organisasi pelatihan

Berikut tanggapan responden tentang variabel pelatihan indikator organisasi pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 15
Tanggapan responden tentang organisasi pelatihan karyawan itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan perubahan diluar organisasi tersebut PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	3	6,3
2	Kurang Setuju	18	37,5
3	Setuju	26	54,2
4	Sangat setuju	1	2,1
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 15 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 54,2%. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 37,5%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya setiap karyawan setuju Organisasi Pelatihan karyawan itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan perubahan diluar organisasi tersebut .

3) Indikator metode belajar mengajar

Berikut tanggapan responden tentang variabel pelatihan indikator metode belajar mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 16
Tanggapan responden tentang setiap karyawan banyak yang memperoleh pengetahuan dalam proses metode belajar mengajar PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	1	2,1
2	Kurang Setuju	26	54,2
3	Setuju	19	39,6
4	Sangat setuju	2	4,2
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 17 dapat diketahui bahwa responden menjawab persetujuan sebanyak 39,6%. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 54,2%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya karyawan Karyawan banyak yang memperoleh pengetahuan dalam proses metode belajar mengajar.

c. Variabel Kompensasi

1) Gaji

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 17
Tanggapan responden tentang gaji akan dibayar kepada
karyawan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja
PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	1	2,1
2	Kurang Setuju	21	43,8
3	Setuju	21	43,8
4	Sangat setuju	5	10,4
Total		48	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 17 .

Berdasarkan tabel IV. 18 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 43,8%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,1%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya pimpinan perusahaan gaji akan dibayar kepada walau pun karyawan pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator upah dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 18
Tanggapan responden tentang upah yang dibayarkan kepada
pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang
disepakati membayarnya PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Kurang setuju	22	45,8
2	Setuju	22	45,8
3	Sangat setuju	4	8,3
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 19 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 45,8%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab pertidak setujuan dan kurang setuju45,8% Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya setiap karyawan mendapatkan upah yang bagi pekerja harian tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan harus meningkatkan kemampuan pada bidang masing – masing pekerjaan, supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

3) Indikator Upah insentif

Berikut tanggapan responden tentang variable kompensasi indikator upah insentif dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 19
Upah insentif balas jasa yang diberikan karyawan tertentu
yang prestasinya diatas prestasi standar PT.Mitra Ogan
Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	1	2,1
2	Kurang Setuju	16	33,3
3	Setuju	26	54,2
4	Sangat setuju	5	10,4
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV. 20 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 54,2%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,1%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya Upah insentif balas jasa yang diberikan karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar

d) Variabel produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah Ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, nilai.

1) Indikator kemampuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja indikator kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 20
Setiap karyawan mempunyai kemampuan dalam pekerjaan
PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	1	2,1
2	Kurang Setuju	18	37,5
3	Setuju	21	43,8
4	Sangat setuju	8	16,7
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17

Berdasarkan tabel IV. 21 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 43,8%. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju setuju sebanyak 37,5%. Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya setiap karyawan mempunyai kemampuan dalam pekerjaan dalam bidang tersebut.

2) indikator Meningkatkan hasil yang dicapai

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja indikator meningkatkan hasil yang dicapai dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 21
Tanggapan responden tentang karyawan berusaha meningkatkan
hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan PT.Mitra Ogan
Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	4	8,3
2	Kurang Setuju	19	39,6
3	Setuju	19	39,6
4	Sangat setuju	6	12,5
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.22 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 39,6%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab pertidak setujuan dan kurang setuju39,6% Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya setiap karyawan mendapatkan meningkatkan hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan.

3) indikator efisiensi

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja indikator meningkatkan hasil yang dicapai dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV. 22
Tanggapan responden tentang efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia merupakan aspek produktivitas PT.Mitra Ogan Palembang

No	Keterangan	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tidak setuju	1	2,1
2	Kurang Setuju	21	43,8
3	Setuju	22	45,8
4	Sangat setuju	4	8,3
Total		48	100

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 17.

Berdasarkan tabel IV.22 diatas dapat diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan persetujuan sebanyak 45,8%. Sedangkan kurang setuju 43,8% Jadi yang terbanyak adalah menjawab setuju, artinya Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Pendidikan, Pelatihan,Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.23
Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,411	,487	
Pendidikan	,276	,135	,214
Pelatihan	,513	,141	,423
Kompensasi	,352	,123	,328

a. Dependent variabel produktivitas kerja (Y)

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,411 + 0,276X_1 + 0,513X_2 + 0,352X_3 + e$$

Dimana :

- a) Konstanta sebesar 0,411 menyatakan bahwa jika mengabaikan Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi maka skor Produktivitas Kerja adalah 0,411.
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,276 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Pendidikan (X_1) akan meningkatkan skor Produktivitas Kerja sebesar 0,276 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.
- c) Koefisien regresi Pelatihan (X_2) sebesar 0,513 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Pelatihan (X_2) akan meningkatkan skor Produktivitas Kerja sebesar 0,513 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.
- d) Koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,352 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kompensasi (X_3) akan meningkatkan skor Produktivitas Kerja sebesar 0,352 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan.

5) Uji hipotesis

a. Uji f (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan dan pelatihan, kompensasi (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.26 berikut ini

Tabel IV. 24
Hasil uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,355	3	3,785	25,128	,000 ^b
	Residual	6,628	44	,151		
	Total	17,982	47			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 25,128 lebih besar dari F_{tabel} (3,21), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

b. Uji t (uji Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja. adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.27 berikut ini

Tabel IV. 25
Hasil uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,411	,487		,844	,403
	Pendidikan	,276	,135	,214	2,049	,046
	Pelatihan	,513	,141	,423	3,648	,001
	Kompensasi	,352	,123	,328	2,858	,006

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1) Pendidikan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Pendidikan ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,049, sedangkan t_{table} sebesar 2,0129, maka $t_{hitung} (2,049) > t_{table} (2,0129)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,050 ($0,046 < 0,050$), maka dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2) Pelatihan (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Pelatihan ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,648, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0129, maka $t_{hitung} (3,648) > t_{tabel} (2,0129)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 ($0,001 < 0,050$), maka dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kompensasi (X_3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Kompensasi ditingkatkan, maka Produktivitas Kerja juga meningkat. hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 sebesar 2,858, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0129, maka $t_{hitung} (2,858) > t_{tabel} (2,0129)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,006 ($0,006$

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. koefisien determinasi penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar ukuran Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Ogan Palembang

Tabel 26
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.696	.372	.601

Dari perhitungan tabel 28 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi korelasi (R) sebesar 0,688 (0,688%) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel indenpenden tersebut secara bersama-sama terhadap variabel terikat dikategorikan kuat, karena koefisien korelasi tersebut > 50% dan 100%. sedangkan diketahui koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan sebesar 0,696 (0,696%), menunjukan variabel indenpenden secara bersama-sama kurang mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 0,372% jadi sisanya sebesar 0,601% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

6. Perbandingan penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Ogan Palembang dilakukan oleh Jan Bella (2013). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Ogan Palembang dengan Variabel Pendidikan dengan indikator Peserta Didik, Pendidik, Ineraksi edukatif Variabel Pelatihan dengan Indikator Kurikulum, Organisasi Pelatihan, Metode belajar Mengajar. Metode analisis yang digunakan adalah Kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis dan pembahasan, diperoleh persamaan regresi antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), Produktivitas Kerja (Y) bahwa dari regresi linear berganda dapat diketahui variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan hipotesis F test dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar 205,773.

Penelitian Selanjutnya dengan Judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Ogan Palembang Tujuan Penelitian adalah Untuk Mengetahui Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mitra Ogan Palembang. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 48 orang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer Sekunder. Teknik pengumpulan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah:

1. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika terjadi peningkatan program pendidikan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi hanya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika terjadi peningkatan program pendidikan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan PT. Mitra Ogan Palembang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. PT. Mitra Ogan harus selalu meningkatkan pendidikan, pelatihan dan kompensasi agar produktivitas kerja stabil.
2. Program pendidikan, pelatihan selalumenikuti manajemen dan teknologi yang baru.
3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faustino,Cardoso Gomes. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Malayu Hasibuan S.P. (2008). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Agustinus.Hermino (2014). *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter* Bandung:CV.Alfabeta.
- Sukidjo.Noatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Mansuia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Veithzal Rivai Zaenal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jan Bella,(2013). *Pengaruh pendidikan,pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Mitra ogan* .Skripsi tidak diterbitkan.Palembang:Program Studi Manajemen.
- Junaidi. (2010). Analisis penerapan konsep persentase distribusi, <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Sugiyono. (2009_a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013_b). *Statistik Non Parametic*. Bandung: CV. Alfabeta.
- EDY,Sutrisno. (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang.
- Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data
- Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas Data
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi linier berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji F, dan Uji T)
- Lampiran 8 Nilai-Nilai Tabel T,R,F
- Lampiran 9 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 10 Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Sertifikat hafalan ayat-ayat pendek Al-Qur'an (AIK)
- Lampiran 12 Sertifikat Toefel
- Lampiran 13 Sertifikat KKN
- Lampiran 14 Biodata Penulis
- Lampiran 15 Surat Keterangan Abstrak

KUESIONER

Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Profil Responden

Mohon di jawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang tersedia.

- 1) Jenis Kelamin ()
 - a. Laki-Laki ()
 - b. Perempuan ()
- 2) Usia
 - a. 18-24 tahun ()
 - b. 25-35 tahun ()
 - c. 36-45 tahun ()
 - d. 46-50 tahun ()
- 3) Pendidikan terakhir
 - a. SMA ()
 - b. Diploma (D1-D3) ()
 - c. S1/S2/S3 ()

Keterangan: Sangat Setujuh : SS

Setujuh :S

Kurang Setujuh :KS

Tidak Setujuh :TS

Sangat Tidak Setujuh :STS

DAFTAR PERTANYAAN

A. PENDIDIKAN (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan peserta didik mengembangkan diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur dan jenis pendidikan tertentu.					
2	Karyawan peserta pendidik yang bertanggung jawab terhadap pendidikan yang sedang dilaksanakannya.					
3	Karyawan Interaksi Edukatif antara peserta didik dengan pendidik di PT.Mitra Ogan Palembang.					

B. PELATIHAN (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan adanya proses pelatihan ,tak akan berjalan tanpa adanya Kurikulum					
2	Organisasi Pelatihan karyawan itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan perubahan diluar organisasi tersebut.					
3	Setiap Karyawan banyak yang memperoleh pengetahuan dalam proses metode belajar mengajar.					

C. KOMPENSASI (X3)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji akan dibayar kepada karyawan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja					
2	Upah yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya					
3	Upah insentif balas jasa yang diberikan karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar					

D.PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan mempunyai kemampuan dalam pekerjaan					
2	Karyawan berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan tersebut.					
3	Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia merupakan aspek produktivitas.					

Data Ordinal Pendidikan (X1)

Responden	Pendidikan (X1)			Rata-rata
	1	2	3	
1	1	2	3	
2	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3,00
4	3	3	3	3,00
5	3	3	4	3,33
6	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4,00
8	3	3	3	3,00
9	3	4	4	3,67
10	3	4	3	3,33
11	4	3	4	3,67
12	4	3	4	3,67
13	3	4	4	3,67
14	4	3	3	3,33
15	3	4	3	3,33
16	3	3	3	3,00
17	3	3	3	3,00
18	3	3	3	3,00
19	3	3	3	3,00
20	4	3	3	3,33
21	3	3	3	3,00
22	3	3	3	3,00
23	3	5	4	4,00
24	4	3	3	3,33
25	3	2	3	2,67
26	3	3	3	3,00
27	4	4	4	4,00
28	4	4	4	4,00
29	4	3	3	3,33

30	3	4	3	3,33
31	4	4	3	3,67
32	4	4	2	3,33
33	4	4	3	3,67
34	4	4	3	3,67
35	3	3	2	2,67
36	3	4	4	3,67
37	4	3	4	3,67
38	4	3	4	3,67
39	5	5	5	5,00
40	4	4	4	4,00
41	4	3	3	3,33
42	3	2	3	2,67
43	3	4	4	3,67
44	4	3	3	3,33
45	3	4	4	3,67
46	5	4	5	4,67
47	4	3	3	3,33
48	4	3	3	3,33

Data Ordinal Pelatihan (X2)

Responden	Pelatihan (X2)			Rata-rata
	1	2	3	
1	1	2	3	
2	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3,00
4	3	3	3	3,00
5	4	4	3	3,67
6	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4,00
8	3	3	3	3,00
9	4	3	3	3,33
10	4	4	4	4,00
11	3	2	3	2,67
12	4	3	3	3,33
13	3	2	3	2,67
14	3	3	3	3,00
15	4	4	3	3,67
16	4	4	3	3,67
17	4	4	4	4,00
18	3	3	2	2,67
19	3	3	3	3,00
20	4	4	4	4,00
21	4	4	3	3,67
22	4	4	4	4,00
23	2	3	3	2,67
24	3	3	3	3,00
25	3	3	3	3,00
26	2	2	3	2,33
27	3	4	4	3,67
28	4	4	4	4,00

29	3	4	3	3,33
30	3	4	4	3,67
31	4	4	3	3,67
32	3	3	3	3,00
33	3	4	3	3,33
34	3	4	4	3,67
35	3	3	3	3,00
36	4	4	3	3,67
37	4	3	5	4,00
38	3	4	4	3,67
39	4	5	3	4,00
40	4	3	4	3,67
41	3	4	3	3,33
42	4	3	3	3,33
43	5	4	4	4,33
44	4	4	4	4,00
45	4	3	4	3,67
46	5	4	5	4,67
47	4	4	4	4,00
48	4	4	4	4,00

Data Ordinal Kompensasi (X3)

Responden	Kompensasi (X3)			Rata-rata
	1	2	3	
1	1	2	3	
2	4	4	4	4,00
3	3	3	3	3,00
4	3	3	3	3,00
5	4	4	4	4,00
6	5	4	5	4,67
7	3	4	4	3,67
8	3	3	3	3,00
9	3	3	3	3,00
10	3	3	4	3,33
11	3	3	4	3,33
12	4	4	4	4,00
13	2	3	3	2,67
14	4	4	4	4,00
15	4	3	4	3,67
16	3	4	3	3,33
17	4	4	4	4,00
18	4	4	4	4,00
19	3	3	3	3,00
20	4	3	4	3,67
21	3	3	3	3,00
22	4	4	4	4,00
23	3	3	3	3,00
24	5	5	4	4,67
25	3	3	3	3,00
26	3	3	2	2,67
27	3	3	4	3,33
28	4	4	4	4,00
29	4	3	4	3,67

30	3	3	3	3,00
31	4	4	4	4,00
32	3	3	3	3,00
33	4	3	3	3,33
34	3	3	4	3,33
35	3	3	3	3,00
36	4	4	4	4,00
37	4	4	5	4,33
38	5	4	5	4,67
39	3	4	5	4,00
40	4	4	4	4,00
41	5	4	4	4,33
42	3	3	3	3,00
43	5	4	5	4,67
44	3	4	4	3,67
45	4	5	4	4,33
46	4	5	4	4,33
47	4	4	3	3,67
48	4	5	4	4,33

Lampiran

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%,5% dan 10%.

N	S			N
	1%	5%	10%	
10	10	10	10	280
15	15	14	14	290
20	19	19	19	300
25	24	23	23	320
30	29	28	27	340
35	33	32	31	360
40	38	36	35	380
45	42	40	39	400
50	47	44	42	420
55	51	48	46	440
60	55	51	49	460
65	59	55	53	480
70	63	58	56	500
75	67	62	59	550
80	71	65	62	600
85	75	68	65	650
96	79	72	68	700
95	83	75	71	750
100	87	78	73	800
110	94	84	78	850
120	102	89	83	900
130	109	95	88	950
140	116	100	92	1000

Lampiran : Validitas dan Reliability Variabel Pendidikan (X1)

Uji Validitas

Pendidikan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	6,88	1,261	,372	,601
X1.P2	6,96	1,020	,430	,527
X1.P3	7,04	1,020	,498	,423

Pelatihan (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	6,98	1,085	,616	,513
X2.P2	7,02	1,212	,488	,676
X2.P3	7,08	1,270	,494	,666

Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.P1	7,35	1,340	,715	,707
X3.P2	7,35	1,553	,650	,774
X3.P3	7,25	1,468	,656	,768

Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,17	1,674	,608	,645
Y2	7,35	1,425	,681	,552
Y3	7,31	2,049	,482	,779

Uji Reliability

Pendidikan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	3

Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	3

Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	3

Produktivitas Kerja(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	3

Frequency Table

X1.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	23	47,9	47,9	47,9
Setuju	23	47,9	47,9	95,8
Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
Kurang Setuju	24	50,0	50,0	54,2
Setuju	19	39,6	39,6	93,8
Sangat Setuju	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
Kurang Setuju	27	56,3	56,3	60,4
Setuju	17	35,4	35,4	95,8
Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
Kurang Setuju	19	39,6	39,6	43,8
Setuju	25	52,1	52,1	95,8
Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Kurang Setuju	18	37,5	37,5	43,8
Setuju	26	54,2	54,2	97,9
Sangat Setuju	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang Setuju	26	54,2	54,2	56,3
Setuju	19	39,6	39,6	95,8
Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X3.P1 yang ini lagi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang Setuju	21	43,8	43,8	45,8
Setuju	21	43,8	43,8	89,6
Sangat Setuju	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X3.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	22	45,8	45,8	45,8
Setuju	22	45,8	45,8	91,7
Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X3.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang Setuju	16	33,3	33,3	35,4
Setuju	26	54,2	54,2	89,6
Sangat Setuju	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang Setuju	18	37,5	37,5	39,6
Setuju	21	43,8	43,8	83,3
Sangat Setuju	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8,3	8,3	8,3
Kurang Setuju	19	39,6	39,6	47,9
Setuju	19	39,6	39,6	87,5
Sangat Setuju	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Kurang Setuju	21	43,8	43,8	45,8
Setuju	22	45,8	45,8	91,7
Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

REGRESSION

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,411	,487	
	Pendidikan	,276	,135	,214
	Pelatihan	,513	,141	,423
	Kompensasi	,352	,123	,328

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,696	,372	,601

UJI F (UJI BERSAMA-SAMA)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,355	3	3,785	25,128	,000 ^b
Residual	6,628	44	,151		
Total	17,982	47			

UJI t (UJI PARSIAL)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,411	,487		,844	,403
	Pendidikan	,276	,135	,214	2,049	,046
	Pelatihan	,513	,141	,423	3,648	,001
	Kompensasi	,352	,123	,328	2,858	,006

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



PT.PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG

Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No. 776 KM 12 Alang –
Alang Lebar Palembang Telp.0711-7766768.

Palembang, 19 Juli 2016

Kepada Yth,

Rektor Universitas Muhammadiyah

di-

Palembang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku pimpinan PT. MITRA OGAN
Palembang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Bayu nopianto

Nim : 21 2012 170

Judul Penelitian :Pengaruh Pendidikan,Pelatihan Dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.MITRA
OGAN Palembang

Telah selesai mengadakan pengambilan data dan penelitian materi tersebut diatas
di PT. MITRA OGAN Palembang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya
atas perhatiannya terimakasih

Mengetahui,

PIMPINAN


Mitra Ogan
RNI Group

ERWIN YUSWANTO



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (S1)

Tel: (0711) 518018 Fax: (0711) 518017 2014 (B)
No. Akred: 144/SK/BAN-PT/Akred/S/II/2014 (B)
No. Akred: 15/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015 (B)
No. Akred: 171/SK/BAN-PT/Akred/Dpt-III/VII/2015 (B)

site : fe.um Palembang.ac.id

Email : feump@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 29263 Telp : (0711) 518018 Faksimile : (0711) 518018

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Senin, 20 Februari 2017
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Nama : BAYU NOPIANTO
Nim : 21 2012 170
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.MITRA OGAN PALEMBANG

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr.Omar Hendro,SE.Msi	Ketua penguji	23/2 2017	
2	Zaleha Trihandayani,SE.Msi	Penguji 1	22 Februari 2017	
3	Zawawi Kohar,SE.MSi	Penguji 2	23 Februari 2017	

Palembang, 20 Februari 2017

Mengetahui

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Ni. Mafurah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN : 0216057001



MAHASISWA : Bayu Nopianto	PEMBIMBING
NPM : 21 2012 170	KETUA : Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG	

No.	TGL/BLN/KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	16/6 2016	I - 19			perlu
2	18/6 2016	I - 41			perlu
3	21/6 2016	I - 19			perlu bwt. v
4					
5	30/7 2016	I - 19			perlu
6					
7	25/8 2016	I - 19			perlu
8					
9	26/8 2016	I - 19			perlu
10	30/8 2016	I - 19			perlu
11					operasi/kegiatan
12					
13	31/8 2016	Imajinasi bus kreatif			perlu
14	22/11 2016	I - 19			perlu
15					
16	29/11 2016	Cover - 19			perlu

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikembangkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

Dr. Omar Hendro
Program Studi :



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

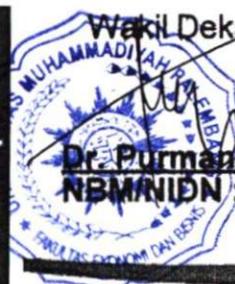
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : BAYU NOPIANTO
NIM : 212012170
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (12) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016
an. Dekan



Wakil Dekan IV
Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

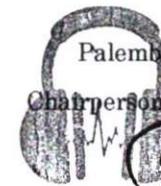


TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Bayu Nopianto
Place/Date of Birth : Baturaja, November 15th 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : April, 28th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 42
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 38
OVERALL SCORE : 400



Palembang, May, 05th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 316/TEA FE/LB/UMP/V/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

125 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAGAM

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : BAYU NOPIANTO
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012170
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : BATURAJA, 15-11--1994

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Tjg. Tambak Baru
Kecamatan : Tanjung Batu
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor

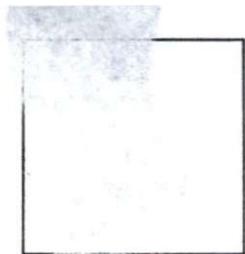


Dr. Abid Dzazuli, S.E., M.M.



Palembang, 14 Maret 2016
Ketua LPKKN

Dr. Aftanarhamasir, M.Si.



BIODATA PENULIS

Nama : BAYU NOPIANTO

Nim : 21 2012 170

Tempat Tanggal Lahir: BATURAJA , 15 NOPEMBER 1994

No. HP : 0812 7941 9234

Alamat : Jln.Letnan Tukiran Talang Tawa No. 559 RT.05 RW.02
Baturaja Barat

Kecamatan : BATURAJA BARAT

Kabupaten : OGAN KOMERING ULU (OKU)

Provinsi : SUMATERA SELATAN

Nama Orang Tua

Ayah : SUPARMAN

Ibu : NURMILA

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : PT.MITRA OGAN PALEMBANG

Ibu : IBU RUMAH TANGGA

Nama sekolah /Tahun Riwayat Lulusan Pendidikan

SD : SD NEGERI 50 OKU BATURAJA/Tahun Lulus 2006

SMP : SMP NEGERI 2 OKU BATURAJA/Tahun Lulus 2009

SMA : SMA NEGERI 5 OKU BATURAJA/Tahun Lulus 2012

S1 : Universitas Muhammadiyah Palembang

SURAT KETERANGAN
No. 505 / Abstract/LB/UMP/XI/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DWI RARA SARASWATY, S.Pd., M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : -
Alamat : Jl. Aman No.2149 RT.38/ RW.11 Pakjo Palembang
No. Telpon : 081380004862

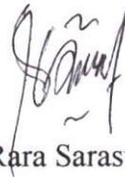
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Bayu Nopianto
NIM : 212012170
Judul skripsi : Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Ogan Palembang.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 12 November 2016



Dwi Rara Saraswaty, S.Pd., M.Pd.

The Influence of Education, Compensation Training on Employee's Performance Productivity of PT.Mitra Ogan Palembang

Oleh

Nama : BAYU NOPIANTO

Nim : 212012170

Email : bayunopianto54@yahoo.com

No Hp : 081279419234

Abstract

The formulation of the problem was there my influence of education, compensation training on employee's performance productivity at PT.Mitra Ogan Palembang. The objective of the study was to know education, training and compensation simultaneously and partially on employee's performance productivity of PT.Mitra Ogan Palembang. This study was an associative that to determine the relationship of variables in the study which was to determine the influence of two or more variables. The total of samples was 48 with a sampling saturated technique. The data used are primary data and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires and documentation, the data analysis used is qualitative and quantitative. Engineering analysis using multiple linear regression test f (simultaneously) and t test (partial). The analytical method currently used multiple linear regression and could be written $Y = 0,411 + 0,276X_1 + 0,513X_2 + 0,352X_3 + e$ and by testing the validity and reliability of the level $\alpha = 0,05\%$. Based on the results test simultaneously, there were influenced by the value of f-test which was obtained at 25.128, greater than F-table (3.21).

Partially, education and compensation training influenced on the performance productivity, while t-table 2.0129, then t-test (2.0129). This was also strengthened by the significant value of 0,050, ($0,046 < 0,050$) so it could be concluded that education influenced positively and significant impact on performance productivity.

Key words : education, training and compensation on employee's performance productivity

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Mitra Ogan Palembang

Oleh

Nama : BAYU NOPIANTO

Nim : 212012170

Email : bayunopianto54@yahoo.com

No Hp : 081279419234

Rumusan masalah adakah pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mitra Ogan Palembang. Tujuannya Penelitian Mengetahui Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Mitra Ogan Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih, dalam penelitian ini dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, jumlah sampel adalah 48 orang dengan teknik *sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial). Metode analisis yang di gunakan saat ini regresi linier berganda dan dapat dituliskan $\hat{Y} = 0,411 + 0,276X_1 + 0,513X_2 + 0,352X_3 + e$ dan melalui pengujian validitas dan reabilitas dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$, dari hasil uji hipotesis secara simultan terdapat dipengaruhi nilai bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 25,128 lebih besar dari F_{tabel} (3,21),

secara parsial Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan t_{hitung} sebesar 2,0129, maka t_{hitung} (2,049) > t_{tabel} (2,0129). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,050 (0,046 < 0,050), maka dapat disimpulkan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

BAB I PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan hasil produksi dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

dasarnya proses penerapan itu akan berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki itu, oleh karena itu adanya pendidikan karyawan menjadi mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga mewujudkan peranan tanggung jawab mereka dalam bekerja maka itu perlunya pendidikan terhadap karyawan sehingga dapat mencerminkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan itu pentingnya dapat dilihat dengan

mempertimbangkan dampak yang berasal dari ke tidak mampuan perusahaan memenuhi jangka pendek

Program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para karyawan dalam mengerjakan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal dan produktif. Di dalam program pelatihan karyawan mengikuti jenis pelatihan, seperti training Pendidikan, in house training, seminar, study banding telah memberikan pelatihan secara pertahun kepada karyawan dari 2 tahun tersebut sehingga dapat mencerminkan terjadinya peningkatan.

Kompensasi mempersoalkan bagaimana cara semua pendapatan berbentuk uang, oleh karena itu kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu di motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

PT. Mitra Ogan Palembang memberikan gaji kepada karyawan setiap bulannya sebesar Rp.1.000.000,- Sampai dengan Rp,1.250.000,- sedangkan gaji yang sudah ditetapkan pemerintah UMP tahun 2016 sebesar Rp 2.400.000,- untuk didaerah sumatera

selatan ,hal ini menunjukkan gaji yang didapatkan karyawan disetiap bulannya masih dibawah UMP. maka terlihat perlunya peningkatan gaji kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Insentif yang diberikan PT.Mitra Ogan Palembang,kepada karyawan belum sesuai dengan harapan karyawan,pihak manajemen yang seharusnya memberikan insentif sebesar 20% dari gaji pokok karyawan yang frekuensi 1 kali dalam setahun akan tetapi pihak manajemen hanya memberikan 10% dari gaji pokok karyawan yang frekuensinya hanya 1 kali dalam setahun,kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang diberikan pihak manajemen PT.Mitra Ogan Palembang belum terlihat karyawan yang mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan belum terlihat diberikan penghargaan,hal tersebut terjadi mungkin karena pihak manajemen kurang memperhatikan pekerjaan karyawannya.penghargaan sangatlah penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik,karena karyawan akan merasa bangga bila hasil kerja yang dicapainya lebih baik,dan merasa senang apabila mendapatkan penghargaan dari pihak manajemen selain memotivasi yang diberikan adapun dukungan dari seorang pimpinan.

Produktivitas kerja menjadi salah satu dimensi yang strategis dalam menilai keberhasilan dalam peningkatan laba pada suatu perusahaan. proses pelaksanaan produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana karyawan itu bekerja, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi.

PT Perkebunan Mitra Ogan (PTP MO) berkedudukan di kota Palembang Sumatera Selatan, merupakan perusahaan patungan antara PT RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/ *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK).

Hasil kebun kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Perusahaan mempunyai 2 (dua) unit Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yang pertama terletak di desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 60 ton/TBS/jam dan yang kedua terletak di desa Bindu Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam dan saat ini sedang dilakukan pembangunan PKS 3 di Kabupaten Musi Bayuasin (Muba) dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam . Hasil pengolahan berupa Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK), sedangkan karet dijual dalam bentuk lateks dan slab/compo.

Salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara PT. Perkebunan Mitra Ogan memiliki Visi dan misi yang digunakan sebagai arah pengelolaan serta pengembangan PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. Adapun Visi Perusahaan PT. Perkebunan Mitra Ogan yaitu menjadi perusahaan dalam bidang agro industri yang handal, bertumpu pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan dan yang prima dengan kemampuan sendiri. Sedangkan untuk Misi Perusahaan yaitu menjadi badan usaha dengan kinerja yang terbaik dalam bidang agribisnis, yang dikelola secara professional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil produksi, agar mampu tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif, sehingga memenuhi harapan dan dapat memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (Stake Holder). Sama dengan perusahaan lainnya.

PT. Perkebunan Mitra Ogan merupakan perusahaan perkebunan yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut. karena menyerap tenaga kerja. Perusahaan juga menerapjan sistem bagi hasil atas lahan desa yang telah dijadikan perkebunan sawit oleh perusahaan tersebut. Perusahaan bisa memberikan pendidikan yang baik jika kinerja karyawannya belum memadai, terutama didalam bidang pelatihan kerja .sehingga tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan dapat tercapai dengan baik.

Pendidikan merupakan suatu dorongan sumber daya manusia yang dapat mengembangkan kemampuan intelektual untuk seorang karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Mengapa demikian karena karyawan memiliki pikiran, perasaan bahkan memiliki latar belakang yang heterogen tersebut.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara keluaran dan masukan, masukkan sering dibatasi dengan tenaga kerja. tetapi peranan karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan melihat prospek hasil produksi CPO ditingkat dunia yang semakin cerah serta luasnya areal perkebunan tentu saja peningkatan produktivitas kinerja karyawan sangat diperlukan agar dapat eksis di tengah persaingan yang begitu ketat. Dalam Kaitannya dengan uraian tersebut diatas,

maka penulis mengangkat Judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Mitra Ogan Palembang dilakukan oleh Jan Bella (2013) . Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mitra Ogan Palembang dengan Variabel Pendidikan dengan indikator Peserta Didik,Pendidik,Interaksi edukatif Variabel Pelatihan dengan Indikator Kurikulum,Organisasi Pelatihan,Metode belajar Mengajar.Metode analisis yang digunakan adalah Kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis dan pembahasan,diperoleh persamaan regresi antara Pendidikan (X1) , Pelatihan (X2) ,Kompensasi (X3), Produktivitas Kerja (Y) bahwa dari regresi linear berganda dapat diketahui variabel Pendidikan (X1) ,Pelatihan (X2) ,Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).Sedangkan berdasarkan hipotesis F test dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$,yaitu sebesar 205,773.

Penelitian Selanjutnya dengan Judul Pengaruh Pendidikan,Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas

Kerja Pada PT.Mitra Ogan Palembang Tujuan Penelitian adalah Untuk Mengetahui Pendidikan,Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Mitra Ogan Palembang. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 48 orang.Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer Sekunder.Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner dan wawancara.Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pendidikan (X1), pelatihan (X2), Kompensasi (X3), terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (6,693) > F_{tabel} (3,049)$ dan $T_{hitung} (1,96) > T_{tabel} (2,905)$.

H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pendidikan (X1), Pelatihan (X2),Kompensasi (X3), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

B.Landasan Teori

5) Produktivitas Kerja

a)Pengertian Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2015:99) Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan,sering dibatasi dengan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, nilai.

d) Indikator-indikator produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2015:104) pada dasarnya untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, diantaranya

(6) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebannya kepada mereka.

(7) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

(8) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

(9) 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.

(10) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai.

6) Pengertian Pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya

manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Indikator-indikator Pendidikan

Menurut Agustinus Hermino (2014:8) pada dasarnya indikator pendidikan diperlukan suatu indikator, diantaranya

(4) Peserta Didik

Anggota yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

(5) Pendidik

Orang yang bertanggung jawab kepada peserta didik terhadap proses pendidikan yang sedang dilangsungkannya

(6) Interaksi Edukatif

Interaksi antara peserta didik dengan pendidik

7) Pengertian Pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau

pegawai.tujuan indikator-indikator pelatihan ini mencakup antara lain:Kurikulum,organisasi pelatihan,metode belajar mengajar.

Menurut Veizal Rivai Zainal (2014:163) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meingkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian physical skill,social skill dan lain-lain.Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama.Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa datang.Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut yaitu

3) Pelatihan, Konsep Tradisional

A) Identifikasi,kebutuhan,pelatihan

B) Penetapan, sasaran

C) Merancang program

D) Pelaksanaan,program

E) Evaluasi,Pelatihan

4) Pelatihan,konsep sistem

- f) Identifikasi,kebutuhan,pelatihan
- g) Penetapan sasaran
- h) Merancang program
- i) Pelaksanaan program
- j) Evaluasi pelatihan

8) Kompensasi

e) Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

f) Indikator- Indikator Kompensasi

(4) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

(5) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

(6) Upah Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

Menurut Edy Sutrisno (2015:180) Kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur organisasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

g) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2015:191) pada dasarnya ada beberapa indikator kompensasi yang perlu diperhatikan, diantaranya

(5) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

(6) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya

(7) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

- (8) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain Dewasa, ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi.

h) Tujuan Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno (2015:188) pada dasarnya ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, diantaranya

10) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan.

11) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

12) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

13) Mmemperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

14) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik,akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen.

15) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem adiministrasi kompensasi yang baik.

Menurut Veizal Rivai Zainal (2014:541) Kompensasi adalah sala satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Tujuan Manajemen Kompensasi efektif,meliputi

(6) Memperoleh SDM yang berkualitas

(7) Mempertahan Karyawan yang ada

(8) Menjamin Keadilan

(9) Penghargaan terhadap Prilaku yang diinginkan

(10) Mengendalikan Biaya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2010:53) Jenis Penelitian dilihat dari tingkat eksplantasi

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian komperatif adalah Suatu pertanyaan penelitian bersifat membandingkan satu variabel atau lebih sampel yang berbeda.

3) Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel atau lebih, dalam penelitian ini dimana penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Mitra Ogan di Palembang yang beralamat di jalan Kolonel H Burlian Km 9 Palembang, Telp.0711-415381, Fax.0711-415379 Palembang.

C.Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel,Definisi Variabel Dan Indikator

No	Variabel	DefinisiVariabel	Indikator
1	Pendidikan (X1)	Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia,terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.	a.Peserta Didik b.Pendidik c.Interaksi edukatif
2	Pelatihan (X2)	suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi,sehingga pelatihan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.	a.Kurikulum b.organisasi pelatihan, c.metode belajar mengajar
3	Kompensasi (X3)	semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	a. Gaji b. Upah c.Upah insentif
4	Produktivitas Kerja (Y)	Ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan,sering dibatasi dengan tenaga kerja,sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik,bentuk,nilai.	a.Kemampuan b.Meningkatkan hasil yang dicapai c.Efisiensi

Sumber:Gagasan penulis berdasarkan teori,2016

D.Populasi dan Sampel

1) Populasi

menurut Sugiyono (2013:115) Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : Objek/Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan Kemudian ditarik kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang berjumlah 48 orang

Tabel 2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian Pekerjaan Pada
PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang 2016

Uraian	Realisasi Tahun 2015
- Direksi	3
- Karyawann Pimpinan	20
- Karyawan Pelaksana	20
- KHT	5
JUMLAH	48

Sumber : PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang,2016

2)Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Dalam penelitian ini sampel adalah menggunakan

Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel seluruh karyawan PT.Perkebunan Mitra Ogan Palembang yang berjumlah 48 orang.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:193) data penelitian pada dasarnya dikelompokkan menjadi :

3) Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa yang dilakukan oleh peneliti.

4) Data sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dan membagikan kuesioner kepada responden yang berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a. Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT Perkebunan Mitra Ogan (PTP MO) berkedudukan di kota Palembang Sumatera Selatan yang didirikan tahun 1986 PT. Perkebunan Mitra Ogan di Palembang yang beralamat di jalan Kolonel H Burlan Km 9 Palembang, Telp. 0711-415381, Fax. 0711-415379 Palembang.

PT Perkebunan Mitra Ogan merupakan perusahaan patungan antara PT RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/ *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit/palm kernel (PK).

Hasil kebun kelapa sawit berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Perusahaan mempunyai 2 (dua) unit Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), yang pertama terletak di desa Karang Dapo Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 60 ton/TBS/jam dan yang kedua terletak di desa Bindu Kecamatan Peninjauan dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam dan saat ini sedang dilakukan pembangunan PKS 3 di Kabupaten Muba Bayuasin (Muba) dengan kapasitas 30 ton/TBS/jam . Hasil pengolahan berupa Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK), sedangkan karet dijual dalam bentuk lateks dan slab/compo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A.Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah:

1. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika terjadi peningkatan program pendidikan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Pendidikan, pelatihan dan kompensasi hanya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika terjadi peningkatan program pendidikan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja.

B.Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan PT. Mitra Ogan Palembang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut

1. PT. Mitra Ogan harus selalu meningkatkan pendidikan, pelatihan dan kompensasi agar produktivitas kerja stabil.
2. Program pendidikan, pelatihan selalumengikuti manajemen dan teknologi yang baru.
3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faustino,Cardoso Gomes. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Malayu Hasibuan S.P. (2008). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Agustinus.Hermino (2014). *Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter* Bandung:CV.Alfabeta.
- Sukidjo.Noatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Veithzal Rivai Zaenal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jan Bella,(2013). *Pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Mitra ogan* .Skripsi tidak diterbitkan.Palembang:Program Studi Manajemen.
- Junaidi. (2010). Analisis penerapan konsep persentase distribusi, <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Sugiyono. (2009_a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013_b). *Statistik Non Parametric*. Bandung: CV. Alfabeta.
- EDY,Sutrisno. (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana.